

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Suatu lingkungan kerja yang aman membuat pekerja menjadi sehat dan produktif. Faktor lingkungan kerja juga dapat meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tekanan yang berlebihan terhadap jadwal pekerjaan, peralatan dan perlengkapan keselamatan kerja yang tidak memadai, kurangnya pelatihan keselamatan kerja yang diberikan pada pekerja, kurangnya pengawasan terhadap keselamatan kerja para pekerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memang merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang erat kaitannya dengan hasil produksi. Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per.05/Men/1996 pasal 2, sebagai tujuan dan sasaran dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Diciptakannya undang-undang dan peraturan-peraturan tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja akan memiliki manfaat yang besar bagi masyarakat secara umum, khususnya bagi para pekerja itu sendiri. Menurut Astuti (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan

penyakit akibat kerja. Tujuannya untuk mengurangi atau menghilangkan risiko kecelakaan kerja yang dialami para anggota organisasi untuk mencapai keamanan dan kenyamanan kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tempat penelitian tentang keselamatan kerja, diketahui bahwa perusahaan telah menetapkan program keselamatan kerja bagi karyawan produksi, seperti pemberian alat alat keselamatan kerja bagi karyawan produksi antara lain *safety shoes*, helm, kaca mata, sarung tangan dan sebagainya.

Kecelakaan kerja yang terjadi di PTPN III Aek Nabara Selatan mengalami peningkatan kecelakaan kerja berat disebabkan kurang berhati-hatinya karyawan, kecelakaan kerja berat yang banyak terjadi seperti tertimpa alat berat sehingga menimpa tangan karyawan yang mengakibatkan tangan karyawan tersebut retak, terpeleset terkena besi panas dinding rebusan yang mengakibatkan badan, wajah, dan tangan melepuh. Sedangkan kecelakaan ringan yang banyak terjadi seperti terkena sampah pohon sawit.

Dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi terkait keselamatan kerja adalah kurangnya sosialisasi dari perusahaan untuk menjelaskan bahwa pentingnya alat-alat pelindung diri bagi karyawan, sehingga karyawan sulit sekali membangun budaya keselamatan kerja yang baik. Dan kurangnya pengawasan perusahaan terhadap karyawan, hal ini menyebabkan karyawan sesuka hatinya dalam menggunakan atau tidak menggunakan alat-alat pelindung diri yang diberikan perusahaan saat bekerja, dimana banyak ditemukan karyawan yang tidak

memakai alat-alat pelindung diri saat bekerja, yang sewaktu-waktu dapat menyebabkan kecelakaan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Menurut pernyataan karyawan bagian personalia di PTPN III Aek Nabara Selatan, mayoritas kecelakaan terjadi karena perilaku tidak aman yang dilakukan pekerja, seperti tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan kurangnya kehati-hatian dalam bekerja. Penerapan safety di perkebunan bukanlah hal yang mudah dikarenakan perkebunan merupakan industri padat karya dengan memperkerjakan sebagian besar tenaga dengan pendidikan yang masih rendah sehingga pelaksanaan safety pada awalnya sangat melelahkan bagi karyawan.

Masalah pemberian insentif tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan perusahaan atas kinerja karyawan yang baik adalah pemberian insentif. Insentif adalah penghasilan tambahan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian insentif merupakan salah satu strategi yang diterapkan perusahaan agar dapat memberikan rangsangan untuk memotivasi sumber daya manusia untuk dapat bekerja lebih optimal dengan memberikan potensi yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Sehingga dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan Insentif yang dimaksud merupakan bagian dari balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Insentif yang diberikan kepada para karyawan harus dilakukan

secara adil dan tepat waktu, agar tidak menimbulkan permasalahan-permasalahan yang terjadi.

Permasalahan yang terjadi pada PTPN III Aek Nabara Selatan yaitu kurangnya perhatian perusahaan terhadap pemberian insentif kepada para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan seorang karyawan, mengatakan bahwa pemberian insentif tunjangan lembur selalu tidak tepat waktu.

pemberian insentif yang sudah ditetapkan jumlahnya oleh perusahaan, dibagi dengan berapa banyak karyawan yang memperolehnya. Pemberian insentif yang tidak tepat waktu akan menyebabkan permasalahan dalam kinerja, karyawan menjadi malas-malasan untuk bekerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Maka dari itu, pemberian insentif menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Insentif yang dimaksud merupakan bagian dari balas jasa yang diberikan kepada para karyawan harus dilakukan secara adil dan tepat waktu, agar tidak menimbulkan permasalahan-permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III Aek Nabara Selatan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Banyaknya terjadi kecelakaan kerja diakibatkan karena kurang hati-hatinya karyawan di PTPN III Aek Nabara Selatan.

2. Banyaknya terjadi kecelakaan kerja diakibatkan karena karyawan terkadang tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) di PTPN III Aek Nabara Selatan.
3. Pemberian insentif di PTPN III Aek Nabara Selatan juga masih belum sesuai dengan prosedur masih sering terjadinya keterlambatan Pemberian insentif pada karyawan.

1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Untuk menghindari melebarnya pembahasan dalam penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja, insentif dan kinerja karyawan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Selatan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Selatan?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Selatan?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Selatan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis terutama dalam mengaplikasikan ilmu dari perkuliahan ke dunia luar khususnya perusahaan, yang berkaitan dengan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pedoman bagi PTPN III Aek Nabara Selatan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif sehingga dapat untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai bahan referensi, masukan dan perbandingan bagi peneliti atau pihak yang akan melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang dan menambah literatur kepustakaan di bidang penelitian yang sejenis.

d. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara

Menambah literatur kepustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, insentif dan kinerja karyawan.