

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam bagian penting untuk dapat menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Organisasi atau perusahaan merupakan sistem sosial yang kompleks, setiap elemen saling bergantung, berkaitan dan berinteraksi membentuk satu kesatuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut organisasi dituntut untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia di setiap bagian. Dalam organisasi, manusia mempunyai peluang menduduki jabatan tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan karena itulah diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia juga bisa menjadi sumber keunggulan bersaing melalui peningkatan dalam mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang selalu berubah. Menurut Wilson Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Salah satu faktor dalam peningkatan sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Dalam suatu perusahaan pasti memiliki disiplin kerja yang diterapkan dan harus dipatuhi oleh seluruh organisasi atau sumber daya manusia yang berada didalamnya. Menurut Sastrohadiwiryono Siswanto (2003:129) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Untuk itu, sumber daya manusia yang berada didalamnya harus mengikuti peraturan kerja yang sudah diterapkan dan harus melaksanakannya dengan baik guna membuat pekerjaan akan terasa lebih mudah dan target pekerjaan pun akan tercapai dengan baik. Dengan adanya disiplin kerja akan terlihat dari kinerja karyawan setiap individunya dan pimpinan bisa melihat karyawan mana yang benar-benar memiliki kualitas yang baik dan yang tidak, sehingga perusahaan bisa lebih selektif dalam memilih Sumber Daya Manusia yang baik untuk perusahaannya.

Disiplin kerja bisa berpengaruh pada totalitas kinerja karyawan, karena dengan mengikuti peraturan yang ada dan menjalankan tugas sesuai dengan perintah atau *standart operational procedure* yang sudah ditetapkan tentu kinerja masing-masing individu sesuai dengan yang diharapkan pimpinan perusahaan.

Dan dalam praktiknya aktivitas karyawan bekerja paling sedikit 8 jam per hari, yang dipenuhi dengan berbagai kesibukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selama bekerja banyak resiko yang dihadapi karyawan yang bahkan dapat mengancam keselamatan jiwa dan raganya. Keselamatan kerja yang tidak atau kurang terjamin akan membuat karyawan kurang bersemangat untuk bekerja, bahkan bukan tidak mungkin banyak karyawan yang tidak serius untuk bekerja.

Menurut data *International Labor Organization (ILO)*, di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja, 70% berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Dan berdasarkan data *International Labor Organization (ILO)* tahun 2013, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja.

Dan data kecelakaan kerja di Indonesia yang dikutip dari Kemnakertrans menunjukkan jumlah yang cukup signifikan. Menurut data dari jamsostek kecelakaan kerja menembus angka 103.000 kasus dengan rata-rata pekerja meninggal setiap hari sebanyak 9 orang. Banyak factor yang menyebabkan kecelakaan kerja dan bukan hanya karena disebabkan perusahaan kurang memedulikan program keselamatan kerja akan tetapi ada pada kelalaian diri karyawan itu sendiri.

Untuk perusahaan manufacture pada PT.Dharma Karyatama Mulia mayoritas sumber daya manusia memiliki tanggung jawab penuh dalam menjalankan mesin, yang dimana setiap mesin pasti mempunyai tingkat keselamatan yang berbeda-beda. Keselamatan kerja saat ini menjadi kewajiban dan kebutuhan perusahaan dalam segala bentuk kegiatan pekerjaan, keselamatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat sehingga dapat melindungi karyawannya dari kecelakaan kerja.

Karyawan pada bagian produksi atau karyawan yang bekerja di lapangan selalu berinteraksi dengan alat-alat penunjang seperti mesin produksi sehingga diperlukan manajemen yang baik tentang keselamatan kerja karyawan. Menurut Dr. Kasmir, S.E., MM keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh yang berarti perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Dengan adanya peraturan kerja dan SOP yang sudah ditetapkan karyawan harus mengikuti sesuai dengan prosedur dalam mengantisipasi adanya kejadian yang tidak diinginkan (kecelakaan kerja) dalam menjalankan mesin karena keselamatan karyawan itu yang utama sehingga harus sangat di perhatikan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Pada proses produksi di PT.Dharma Karyatama Mulia dengan menggunakan mesin dengan kapasitas berat mencapai satu ton sampai

dengan tiga ton tentu banyak sekali hal yang harus diperhatikan dan dipersiapkan untuk mengantisipasi resiko kecelakaan kerja dan keselamatan kerja karyawan bisa terjamin, walaupun pada dasarnya suatu pekerjaan pasti ada resiko yang harus dihadapi dan diterima pada saat bekerja, akan tapi sebisa mungkin potensi kecelakaan kerja harus dicegah atau setidaknya mengurangi resiko yang akan terjadi.

Kinerja suatu organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur berjalannya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah dibuat. Setidaknya maju atau tidaknya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peran dan kualitas karyawannya.

Dan pada saat ini perusahaan dalam memilih karyawan memiliki kriteria yang cukup tinggi karena dalam memilih karyawan yang berkualitas tentu akan berdampak baik untuk kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu kinerja setiap karyawan menjadi pertimbangan perusahaan dalam mengatur strategi perusahaan yang akan dicapai. Kinerja karyawan bisa dikatakan meningkat dan berkualitas apabila individu yang ada dalam

organisasi suatu perusahaan bisa mencapai target atau standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dan di PT.Dharma Karyatama Mulia permasalahan yang terjadi dilapangan yaitu adanya karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri seperti yang sudah ditetapkan perusahaan, dimana penggunaan alat pelindung diri sangatlah penting untuk keselamatan diri karyawan itu sendiri tetapi banyak yang mengabaikan hal itu sehingga banyak terjadi kecelakaan kerja yang seharusnya tidak terjadi serta tidak dilakukannya perawatan peralatan kerja (mesin) dan adapula karyawan yang tidak mengikuti instruksi kerja dalam menjalankan proses produksi sehingga banyak ditemukan hasil produk yang tidak memenuhi standar kualitas yang ada sehingga banyak sekali produk-produk yang terbuang begitu saja karena kualitasnya tidak memenuhi standart padahal untuk toleransi khusus produk yang cacat sudah dibuat tapi kenyataannya melebihi toleransi yang ada dengan mengabaikan instruksi kerja dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja pula sehingga kinerja karyawan pun menurun dan pencapaian target pekerjaan tidak pernah tercapai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga perusahaan mengalami penurunan produksi dan pencapaian target produksi pun tidak pernah sesuai dengan *planning* yang telah dibuat.

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan di atas, maka penulis memilih judul ***“Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Dharma Karyatama Mulia Jakarta”***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah ini meliputi:

1. Kurangnya disiplin kerja
2. Sikap karyawan yang mudah mengabaikan peraturan
3. Kurangnya kesadaran terhadap keselamatan kerja
4. Perawatan peralatan kerja yang tidak dilakukan secara berkala
5. Banyaknya produk yang tidak memenuhi standart
6. Target produksi yang tidak tercapai

C. Pembatasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, maka tidak semua diidentifikasi atau diteliti, oleh karena itu masalah penelitian akan dibatasi pada:

1. Disiplin Kerja
2. Keselamatan Kerja
3. Kinerja

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang dikemukakan, maka dapat memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keterkaitan variabel disiplin (X_1) dan kinerja (X_2) dengan keselamatan kerja (Y).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan di PT.Dharma Karyatama Mulia.
2. Untuk mengetahui bagaimana kesadaran karyawan akan peraturan yang telah dibuat di PT.Dharma Karyatama Mulia.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Dharma Karyatama Mulia.

F. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

- 1) Sebagai salah syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Respati Indonesia.
- 2) Menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapat dalam proses perkuliahan di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Respati Indonesia.

b. Bagi Manajemen PT.Dharma Karyatama Mulia

Dengan harapan bisa memberikan kontribusi positif dan bisa diterapkan dalam peningkatan disiplin kerja dan keselamatan kerja karyawan sehingga kinerjakaryawan semakin meningkat. Dan PT.Dharma Karyatama Mulia besar harapan bisa semakin maju dan berkembang dalam menjalankan bisnisnya.

c. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah keragaman penelitian ilmiah dan juga merupakan langkah awal dalam pengembangan penelitian yang lebih mendalam dan lebih baik.

