

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

2. Salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang terampil berarti perusahaan memiliki aset sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga perusahaan perlu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan. Pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan kinerja karyawan yang baik berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

3. Hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam peningkatan mutu perusahaannya adalah tingkat kesehatan dan keselamatan para pekerjanya. Kesehatan dan Keselamatan dalam Bekerja (K3) merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, demi kelancaran para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Jika perusahaan memiliki tempat bekerja yang aman dan sehat maka para pekerja dapat menjalankan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Kesehatan dan keselamatan dalam bekerja sangatlah penting bagi moral, legalitas, dan financial. Semua perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa para pekerjanya tetap berada dalam kondisi aman selama bekerja dan perusahaan dapat mengetahui bahwa para pekerjanya sudah menjalankan semua aturan keselamatan dalam bekerja yang diberikan perusahaan.

4. Di Indonesia angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan. Bahkan menurut Sekjen organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) menyampaikan jika kasus kecelakaan kerja terus meningkat di tempat kerja. menurut data BPJS ketenagakerjaan, jumlah kasus kecelakaan

kerja (KK) dari tahun 2016 hingga saat ini masih mengalami peningkatan. Padahal biaya yang akandikerluarkan oleh perusahaan tergolong besar apabila terdapat kecelakaan kerja terjadipada saat karyawan bekerja. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadi kecelakaan kerja.Maka dari itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.

5. Menurut Sanjaya (2012:1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu permasalahan yang banyakmeyita perhatian berbagai organisasi saat ini karena mencakup permasalahan segi perikemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggung jawaban serta citra organisasi itu sendiri. Semua hal tersebut memiliki tingkat kepentingan yang sama besarnya walaupun terjadi perubahan perilaku, baik dalam lingkungan sendiri maupun faktor lain yang masuk dari unsur eksternal perusahaan.
6. Menurut Ekaningsih (2012) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi. Sedarmayanti (2011), mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu, lingkungan kerja fisik semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan, pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain.

- 7.
8. Selain Keselamatan dan Kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja, faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku extra role karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat tercipta salah satunya melalui budaya organisasi Kusdi (2011:111). Budaya organisasi yang baik akan menambahkan nilai positif bagi kelancaran kinerja organisasi Riani (2011:8). Kelancaran kinerja organisasi pasti dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi pelaku organisasi dalam menjalankan tugas demi terwujudnya tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam sebuah organisasi memberikan suasana nyaman bagi sesama karyawan. Kesadaran mengenai tugas dan visi organisasi yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat mendukung berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Kusdi (2011:110).
9. Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung. Setiap komponen harus bekerja menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dikerjakan komponen organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja memiliki beberapa skala, mulai dari yang paling kecil yaitu kinerja individu, kinerja tim hingga yang paling besar kinerja perusahaan. Penilaian kinerja menurut Rivai dalam Suwanto dan Priansa (2011:196) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat - sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk kinerja karyawan.
10. Kinerja karyawan dapat berjalan efektif apabila usaha dalam meningkatkan semangat kerja dapat berjalan dengan baik. Apabila usaha tersebut tidak

berjalan dengan baik maka muncul persoalan, seperti rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan serta tingginya perputaran karyawan yang dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan.

11. PT Main Tenang Jaya adalah perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan limbah. Adapun limbah yang di olah berasal dari hasil pembuangan limbah pabrik dari beberapa perusahaan otomotif atau manufaktur yang berada di daerah DKI Jakarta dan Jawa barat. Pada PT. Main Tenang Jaya masih terdapat adanya kecelakaan kerja meskipun dalam kategori kecelakaan ringan yang disebabkan karena kelalaian pekerja itu sendiri. Kecelakaan itu seperti terluka akibat benda tajam, terjatuh dari ketinggian yang disebabkan karena tidak menggunakan standar keselamatan yang sudah ditentukan.
12. Selain itu rendahnya standar Kesehatan dan Kelamatan Kerja (K3) juga karena Lingkungan kerja di PT Main Tenang Jaya yang terbuka sehingga banyak debu dan banyak sampah yang berserakan yang penempatan barang hasil pengolahan yang tidak diletakkan pada tempatnya.
13. Hal itu menggambarkan bahwa beberapa karyawan memiliki empati yang kurang terhadap rekan kerja lain dan kurangnya kesadaran terhadap lingkungan sekitar. Kemudian masih terdapat kurangnya ketrampilan sosial mengingat kurangnya komunikasi atasan dan bawahan, serta kurangnya intensitas untuk berinteraksi terhadap bawahan. Karena adanya beberapa karyawan yang kurang loyal terhadap perusahaan.
14. Kondisi diatas menimbulkan permasalahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Main Tenang Jaya.
15. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti ingin mengetahui “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan”. Studi Kasus pada Karyawan PT. Main Tenang Jaya . Jakarta.

15.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Main Tenang Jaya?
2. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Main tenang Jaya?
3. Apakah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan Kinerja karyawan PT Main Tenang Jaya?
4. Apakah pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan PT Main Tenang Jaya?

1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Main Tenang Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Main Tenang Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT Main Tenang Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan PT Main Tenang Jaya.

15.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan memiliki manfaat dan kegunaan bagi :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan dan konsep baru dalam penerapan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dan diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai informasi bagi perusahaan yang bersangkutan.

3. Bagi Pengembangan dan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.