

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Dalam dunia globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat, dan kemajuan teknologi memaksa perusahaan untuk mengubah berbagai aspek tata kelola perusahaan mereka. Menghadapi perubahan dan persaingan domestik dan internasional, karyawan harus beradaptasi dengan perubahan teknologi seperti munculnya teknologi baru dan cara kerja baru di perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan membutuhkan orang-orang dengan pengetahuan yang benar, keahlian, keterampilan tinggi, pelatihan dan kemampuan untuk memfokuskan keterampilan mereka pada tugas dan tanggung jawab mereka untuk kepentingan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan orang yang termotivasi, mampu, dan bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan diwujudkan melalui upaya perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tercermin dari kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti standar, satu tujuan, atau dua tujuan atau standar yang telah disepakati. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain perselisihan, keselamatan kerja (K3), dan disiplin kerja. Konflik kerja merupakan proses dimana satu pihak (individu atau kelompok) merasa bahwa tujuan mereka ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain. Sengketa dapat timbul dalam bentuk perbedaan pendapat, ketegangan, atau kesulitan lain antara dua pihak atau lebih. Menurut Sunyoto (2012:218), konflik adalah ketidaksetaraan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam suatu organisasi yang memaksa mereka berbagi sumber daya yang langka atau melakukan kegiatan bersama-sama, terjadi karena satu atau karena mereka memiliki status yang berbeda atau tujuan, nilai dan persepsi. Konflik yang muncul dalam suatu organisasi dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan merusak tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, manajer harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi kerja perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Shibarani Mutiara (2012:163), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kebaikan fisik maupun mental tenaga kerja dan orang-orang pada umumnya. Menjamin kerja dan hasil budaya yang adil dalam sebuah masyarakat yang mewujudkan kehidupan yang layak. Keselamatan kerja (K3) mengacu pada kondisi fisiologis dan psikologis tenaga kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi, Sinambela (2016: 364). Ketika organisasi secara efektif menerapkan berbagai penanggulangan K3, mereka menemukan lebih sedikit karyawan yang cedera. Untuk memastikan keselamatan karyawan, karyawan harus memakai alat pelindung diri. Seiring kemajuan teknologi proses manufaktur, potensi penurunan kinerja semakin meningkat. Begitu juga dengan kedisiplinan karyawan, menurut Dolet Unaradjan (2018:181), disiplin merupakan upaya untuk mencegah pelanggaran aturan yang disepakati bersama dalam pelaksanaan kegiatan sehingga tidak memfasilitasi hukuman individu atau kelompok. Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku bagi Marayu S.P. Hasibuan berlaku (2018: 193). Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan

kepadanya. Ini mempromosikan kegembiraan kerja, antusiasme dan realisasi tujuan perusahaan.

PTPN III merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan, Kondisi standar tenaga kerja pekerja tidak memenuhi standar yang ditetapkan oleh PTPN III. Kemandirian Karyawan PTPN III masih terbelang standar, terbukti dengan kurang agresifnya bekerja sendiri. Pekerjaan yang melibatkan produksi harus diawasi oleh seorang supervisor. Perselisihan perburuan juga berkontribusi pada penurunan produksi papan serat. Di PTPN III, terdapat praktik yang saling bertentangan. Misalnya, karyawan sering tidak bekerja sesuai standar tenaga kerja sehingga menghasilkan hasil produksi yang berbeda. Terjadinya konflik antar karyawan, yang dirasakan dengan kurangnya saling pengertian antara manajer departemen atau atasan dengan karyawan di tempat kerja, meletup. Selain itu, proses yang tidak konsisten, yaitu karyawan bekerja secara berbeda, menyebabkan hasil yang kurang optimal.

Pasca konflik, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Bahkan dengan teknologi pada mesin kerja, keselamatan pekerja di tempat kerja masih belum terjamin. Hal ini tercermin dari frekuensi kecelakaan kerja di kalangan pekerja, seperti tergelincir di dalam mesin dan melukai jari. Misalnya, trauma karyawan menyebabkan ketakutan dan trauma pada karyawan saat menggunakan mesin. Hal lain yang dapat mempengaruhi perolehan kinerja adalah terkait dengan kedisiplinan. Karyawan belum memahami tujuan perusahaan terkait keselamatan kerja. Anda bisa mengetahuinya dengan melihat karyawan PTPN III tidak sesuai dengan peraturan kawasan pabrik. Tidak menggunakan APD di tempat kerja menimbulkan bahaya saat bekerja. Faktor ini dipengaruhi oleh kurangnya teladan manajer, supervisor atau kepala departemen yang tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja. Ini berarti bahwa manajer bukanlah panutan bagi bawahan atau karyawannya saat bekerja sesuai dengan instruksi H&S. Sanksi pidana bagi karyawan yang tidak mengenakan alat pelindung diri (APD) seperti helm, masker, dan kacamata saat bekerja selalu berat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kebun Tanah Raja PTPN III”**

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang sudah dilampirkan diatas ada beberapa identifikasi yang ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja ke tidak menjadi prosedur utama dalam pekerjaan dikarenakan masih banyaknya karyawan yang tidak menaati prosedur keselamatan dan kesehatan kerja
2. kedisiplinan pada karyawan kurang sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan
3. Konflik sering terjadi dikarenakan banyaknya perselisihan antar karyawan dan tidak ada tindakan yang tegas terhadap konflik tersebut
4. Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh keselamatan kerja yang tidak sesuai dengan prosedur, kurangnya kedisiplinan karyawan, dan seringnya terjadi konflik antar karyawan tanpa adanya tindakan yang tegas

### **I.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah di jabarkan di atas, ada beberapa rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III?
3. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III?
4. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III

### **I.5 Teori Keselamatan Kerja**

#### **I.5.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangku negara (2019:161), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI). Dan menurut Riani (2013: 213) keselamatan kerja merupakan masalah penting yang harus selalu diperhatikan oleh setiap bisnis karena tidak hanya menyangkut kesehatan dan keselamatan karyawannya tetapi juga kesehatan dan keselamatan pelanggan, klien, dan pemberi kerjanya Tawarkan untuk mengunjungi bisnis. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

#### **I.5.2 Indikator Keselamatan dan Keselamatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:162) mengemukakan beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu: keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai

## **I.6 Teori Disiplin Kerja**

### **I.6.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Nitisemito Agung (2013: 1247) disiplin kerja merupakan ekspresi, cara yang digunakan dengan tulus dan penuh kesadaran dan situasi untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh industri atau organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Tidak mudah untuk industri dan organisasi jika ada karyawan yang tidak disiplin untuk mencapai hasil yang sama bagus. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno Hasrudy (2015: 28) yaitu jika Anda memiliki disiplin yang baik, Anda akan melakukan pekerjaan dengan baik. Maka dari pemaparan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

### **I.6.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain: peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

## **I.7 Teori Konflik Kerja**

### **I.7.1 Pengertian Konflik Kerja**

Menurut Lita Wulantika dan Risma Purnama (2015: 36) konflik kerja akan menimbulkan stress dalam kehidupan perusahaan, jika tidak ditanggapi secara serius akan berpengaruh secara signifikan terhadap tujuan dan pencapaian perusahaan. Sedangkan menurut Rusdiana (2015:69), konflik organisasi merupakan interaksi antara dua pihak atau pihak yang satu sama yang lain berhubungan dan saling bergantung, namun terpisahkan oleh perbedaan tujuan. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa konflik kerja merupakan ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperbutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan.

### **I.7.2 Indikator Konflik Kerja**

Menurut Fitriana (2013:192) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut : kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interpendensi aktivitas kerja, kesalahan dalam afeksi.

## **I.8 Teori Kinerja Karyawan**

### **I.8.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler Max dan Agus (2015: 698) kinerja, yaitu membandingkan hasil karya yang benar-benar orisinil dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dan Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja karyawan merupakan hasil kerja pegawai yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

### **I.8.2 Indikator Kinerja Karyawan**

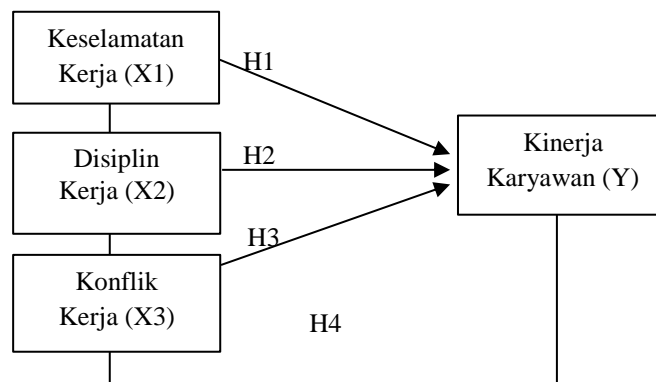
Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas; ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

## I.9 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Evi Wulandari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas DP2K Jakbar)	Disiplin Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Dinas DP2K Jakbar)
2	Nadiah Admar (2021)	Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta	Konflik Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perlindungan Perempuan dan Anak Provinsi DKI Jakarta
3	Fikri Haekal Ba'asin (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Kantor Camat Samarinda Ulu)	Disiplin Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Efektivitas (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Kantor Camat Samarinda Ulu).

## I.10 Kerangka Konseptual



**Gambar I.1 Kerangka Konseptual**

## I.11 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III
- H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III
- H<sub>3</sub> : Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III
- H<sub>4</sub> : Keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kebun tanah raja PTPN III.