

BAB I

PENDAHULUAN

I. 1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia satu hal yang terpenting dalam mengelola sebuah sistem yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan Kualitas dalam perusahaan. PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Holding merupakan Badan Usaha Milik negara yang bergerak dibidang pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan III,IV,V.

Keselamatan dan kesehatan kerja salah satu hal yang penting dalam sebuah perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja dalam PT.Perkebunan Nusantara III masih belum optimal dikarenakan tingginya angka resiko kecelakaan kerja dan penyakit kerja dilapangan juga terlebih lagi karyawan yang kurang peduli dengan Alat Pelindung Diri (APD).

Disiplin kerja memegang peran penting dalam sebuah perusahaan karena sangat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan, baik area eksternal maupun internal.Namun jadwal ketepatan waktu karyawan pada Perusahaan Perkebunan Nusantara III, masih banyak karyawan yang datang terlambat atau tidak hadir sesuai jadwal yang telah ditentukan. Dari hasil wawancara dan pengamatan data bahwa karyawan sering tidak hadir bekerja dan tidak mampu memenuhi target kehadiran hari kerja yang ada. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak memberikan tindakan tegas pada karyawan. Sanksi ketidak hadiran berupa pemotongan gaji dianggap kurang mampu menekan karyawan agar disiplin. Karyawan sering absend dan tidak hadir bekerja membuat pekerjaan menjadi lebih lama penyelesaiannya dan membuat kegiatan operasional menjadi terganggu.

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.Seorang pemimpin pasti memiliki caranya masing-masing dalam mengatur bawahannya hal tersebut dilakukan agar tujuan mencapai kesuksesan terwujud. Pada Perusahaan Perkebunan Nusantara III, terlihat masih banyak pemimpin yang tidak hadir dalam rapat sehingga tidak adanya keputusan yang diambil.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Setiap perusahaan sangat menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja didalamnya merupakan orang yang tidak produktif. Terkadang perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membedakan yang mana karyawan yang produktif dan mana karyawan yang tidak produktif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas peneliti memilih judul “ **Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja , Disiplin kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan**”.

I. 2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan data yang diperoleh menunjukkan beberapa masalah yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III , maka identifikasi masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Masih banyak karyawan yang kurang peduli dengan alat pelindung diri (APD) sehingga meningkatnya jumlah kecelakaan kerja dan penyakit kerja dilapangan.
2. Disiplin karyawan yang rendah terlihat dari jumlah absensi yang terus meningkat .
3. Penerapan gaya kepemimpinan pada perusahaan masih kurang baik dapat dilihat dari jarang nya pimpinan hadir untuk mengikuti rapat dan memberikan penyelesaian kepada karyawan.
4. Karyawan yang kurang produktif dalam bekerja mengakibatkan penyelesaian target kinerja tidak terselesaikan.

I. 3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III ?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III?
4. Bagaimana Pengaruh kesehatan keselamatan kerja, Disiplin kerja dan Gaya kepemimpinan pada PT.Perkebunan Nusantara III?

I. 4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai kinerja PT. Perkebunan Nusantara III dan secara khusus bertujuan untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III .
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III .
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan keselamatan kerja, Disiplin kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja keryawan pada PT.Perkebunan Nusantara.

I. 5 Teori Tentang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

I. 5. 1 Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Menurut Sibarani Mutiara (2012:163), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Flippo, dalam (Sibarani Mutiara, 2012:114), mengemukakan “bahwa kecelakaan adalah suatu peristiwa yang tidak direncanakan yang harus dianalisis dari segi biaya dan sebab-sebabnya.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat kita ambil sebuah kesimpulan, bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena kesehatan dan keselamatan kerja yang baik berdampak baik bagi perusahaan dan lingkungan sekitar.

I. 5. 2 Indikator Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Menurut Sama'mur (2005 : 7), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) :

- a. Alat-alat pelindung kerja
- b. Ruang kerja yang aman
- c. Penggunaan peralatan kerja
- d. Ruang kerja yang sehat
- e. Penerangan diruang kerja

I. 6 Teori Tentang Disiplin Kerja

I. 6. 1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut singodimedjo dalam sutrisno (2009 : 86), Disiplin adalah kepatuhan pada aturan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Hasibuan (2013 : 193), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social mereka.

Dari pengertian menurut para ahli diatas , dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki setiap org dalam sebuah perusahaan agar kinerja yang diperoleh dapat sesuai dengan target.

I. 6. 2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan

8. Hubungan kemanusiaan

I. 7 Teori Gaya kepemimpinan.

I. 7. 1 Pengertian Gaya kepemimpinan.

Menurut Emron dkk (2017:91) “ Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana iya memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Feriyanto, dkk. '(2015:95),”Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat disebut sifat , ciri, atau bentuk perilaku yang bersifat tetap yang digunakan seseorang baik pimpinan maupun satu pribadi dalam mempengaruhi orang lain (anggota ataupun bawahan).

I. 7. 2 Indikator Gaya kepemimpinan.

Menurut Kartini Kartono (2017;34), Tipe dan Gaya kepemimpinan mempunyai :

- (1) Sifat, (2) Watak, (3) Kepribadian, (4) Kebiasaan

I. 8 Teori Kinerja

I. 8.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2014;3). “Kinerja merupakan suatu Implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut”

Menurut Sinambela (2016;483), Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai dengan yang di harapkan.

Dari pendapat para ahli di atas, Peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang tepat maupun sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

I. 8. 2 Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno(2011;172) secara umum terdapat 4 aspek dari kinerja, yaitu sebagai:

- (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Waktu kerja, (4) Kerja sama .

I. 9 Teori Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja.

Berkaitan dengan hal tersebut Husni (2005:139) : “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal”.

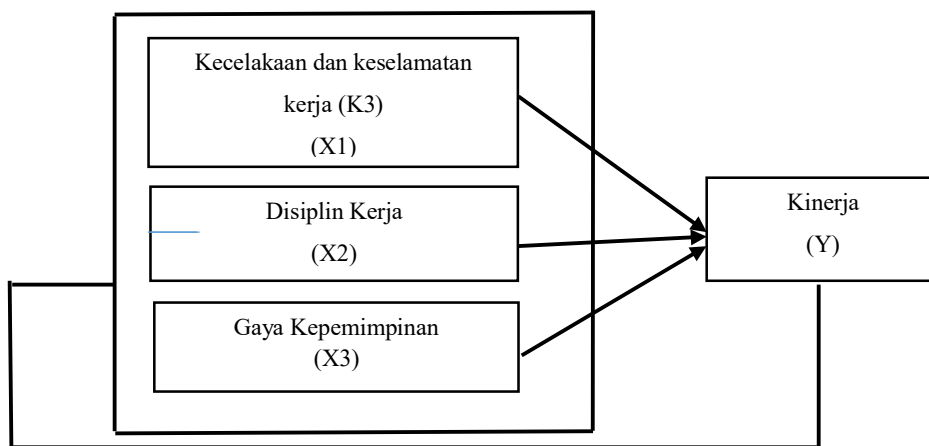
I.10 Teori Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja .

Menurut Darmawan (2013:41), disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, dan bukannya kepada karyawan karena alasan untuk pendisiplinan adalah meningkatkan kinerja.

I.11 Teori pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja.

Menurut Fahmi (2013:87), Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja pada karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

I.12 Kerangka Konseptual .



Gambar I.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

I.13 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan .

Berdasarkan urutan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka konsep , maka yang menjadi didalam penelitian tersebut adalah :

- H1 : Kecelakaan dan keselamatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
- H2 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pda PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
- H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pda PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
- H4 : Kecelakaan dan keselamatan kerja, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pda PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan