

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menghadapi arus globalisasi pada masa sekarang ini, setiap perusahaan diharuskan mempunyai manajemen yang baik supaya siap serta sanggup bersaing dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan juga diharuskan menggunakan sumber daya yang ada secara maksimal supaya bisa bertahan dalam persaingan global. Walaupun dalam suatu perusahaan ada bermacam sumber daya, akan tetapi yang menjadi keunggulan kompetitif sebuah perusahaan satu diantaranya ialah sumber daya manusia (SDM). Pada setiap SDM memiliki kemampuan yang sudah seharusnya bisa dikelola sebaik-baiknya agar dapat membagikan output yang maksimal. Oleh sebab itu suatu perusahaan wajib baginya untuk memikirkan tata cara atau metode yang bisa dicoba perusahaan sehingga karyawan yang dimiliki mempunyai kinerja yang tinggi sehingga bisa menjadikan suatu perusahaan mengalami kemajuan.

Baik tidaknya kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan dapat diperhatikan dari kinerja setiap karyawannya, jika kinerja karyawannya baik maka kinerja perusahaan tersebut juga akan membaik. Kinerja karyawan merupakan satu diantara faktor yang menentukan keberhasilan sebuah entitas oleh karena itu kinerja karyawan dianggap penting. Kinerja merupakan arti dari kata “performance”, yang maknanya hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara menyeluruh yang mana hasil kerja itu harus ada bukti konkrit dan terukur (Pangaila et al., 2022). Hasibuan (2011) menuturkan bahwasanya kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas yang ditujukan pada tiap-tiap pegawai yang didasarkan pada pengalaman, keterampilan, dan kedisiplinan. Meningkatnya kinerja perorangan, maka hal tersebut memungkinkan juga akan meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan dikarenakan kedua hal tersebut mempunyai hubungan yang erat

Faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan. Handoko (2011) mengatakan bahwa disiplin ialah suatu aktivitas manajemen guna melaksanakan standar-standar organisasional. Arti disiplin ialah sebuah aktivitas yang dijalankan dengan maksud membuat para karyawan supaya mematuhi segala hal di dalam standar dan peraturan yang ada sehingga pelanggaran-pelanggaran bisa dihindari. Tujuan utamanya ialah merealisasikan sikap disiplin pada para karyawan. Tingginya sikap disiplin menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan akan tugas yang dibebankan padanya. Sehingga demikian, karyawan yang disiplin akan bisa memberikan pengaruh pada kinerja suatu perusahaan. Sebagaimana penelitian terdahulu oleh (Makkira et al., 2016) yang diperoleh hasil bahwasanya secara simultan terdapat pengaruh dari disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hal yang serupa juga dinyatakan oleh penelitian terdahulu (Jamil, 2019) yang menuturkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan.

Faktor selanjutnya ialah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana terdapat fasilitas penunjang di dalamnya guna menggapai tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mendorong setiap karyawan untuk maksimal dalam bekerja. Akan tetapi jika lingkungan kerja kurang memberikan dukungan dapat mempengaruhi kerja ke arah yang tidak baik. Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian oleh (Jamil, 2019) yang hasilnya menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan secara signifikan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di

peroleh sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan,

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja karyawan harus dipertahankan, meskipun jumlah pekerjaannya sedikit perusahaan di harapkan mampu menjaga ataupun memotivasi karyawan agar produktifitasnya stabil karena hal tersebut sangat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar prestasi kerja dan kinerja dalam organisasi bisa terpenuhi. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan data dari International Labour Organization(ILO) tahun 2013, satupekerja di dunia meninggal setiap 15 detik kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun sebelumnya 2012, ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK) sebanyak 2 juta kasus berdasarkan setiap tahun.<sup>4</sup>Salah satu penyebab tingginya angka kecelakaan kerja adalah tidak menggunakan APD saat bekerja.

Berdasarkan data International Labor Organization(ILO) pada tahun 2018, lebih dari 1,8 juta kematian terjadi di kawasan Asia dan Pasifik dan tercatat 374 juta kejadian cedera dan penyakit akibat kerja setiap tahunnya yang mengakibatkan absensi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan U.S BLS (United

State of Labour Statistics) tahun 2017, kecelakaan kerja fatal tertinggi terjadi di bidang konstruksi yaitu sebanyak 5.147 kasus dan 16% menyebabkan kematian.

Berdasarkan data International Labor Organization(ILO) pada tahun 2018, lebih dari 1,8 juta kematian terjadi di kawasan Asia dan Pasifik dan tercatat 374 juta kejadian cedera dan penyakit akibat kerja setiap tahunnya yang mengakibatkan absensi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan U.S BLS (United State of Labour Statistics) tahun 2017, kecelakaan kerja fatal tertinggi terjadi di bidang konstruksi yaitu sebanyak 5.147 kasus dan 16% menyebabkan kematian.

Berdasarkan data di Indonesia tercatat sebanyak 103.283 kasus kecelakaan kerja yang tercatat bahwa setiap harinya ada 9 pekerja peserta Jamsostek meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Jumlah ini meningkat dari tahun ke tahunnya bila dibandingkan angka kecelakaan kerja pada tahun 2012 ter- dapat 103.074 kasus, pada tahun 2011 terdapat 99.491 kasus, dan pada tahun 2010 terdapat 98.711 kasus.

Kejadian kasus kecelakaan kerja. Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan cabang Jambi untuk tahun 2016 ada sebanyak 343 laporan kasus kecelakaan kerja, tahun 2017 sebanyak 629 kasus, tahun 2018 sebanyak 714 kasus, dan di tahun 2019 ada sebanyak 640 kasus kecelakaan kerja. Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI tahun 2015, Jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia sejak tahun 2011 hingga tahun 2014 mengalami fluktuasi, angka tertinggi pada tahun 2013 yaitu 35.917 kasus. Pada tahun 2011 sebanyak 9.891 kasus, tahun 2012 sebanyak 21.735 kasus dan tahun 2014 sebanyak 24.910 kasus. Tiga Provinsi dengan jumlah kecelakaan kerja tertinggi tahun 2011 adalah Provinsi Banten, Kalimantan Tengah dan Jawa Timur, tahun 2012 adalah Provinsi Jambi, Maluku dan Sulawesi Tengah, tahun 2013 adalah Provinsi Aceh, Sulawesi Utara dan Jambi sedangkan tahun 2014 adalah Provinsi Sulawesi Selatan, Riau dan Bali.

Menurut Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Hal ini dilakukan karena adanya perbedaan status sosial antara tenaga kerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja dalam melakukan hubungan kerja dengan banyak sektor industri yang ada di Indonesia ini, salah satunya adalah metrologi legas regional.

Keselamatan kerja merupakan hal utama ketika dalam bekerja hal ini dikarenakan selama melakukan perbaikan ataupun dalam bekerja setiap karyawan sudah ada standar bekerja dan alat pengaman ketika dalam bekerja. Masih rendahnya kesadaran karyawan Metrologi Legalakan keselamatan dan masih enggan terlalu memperdullikan akan keselamatan pada Metrologi Legal Regional dan ketika terjadi masalah seperti tesengat arus listrik, terjatuh dari ketinggian tiang dan tertimpa alat-alat berat yang digunakan pada saat proses bekerja dilapangan yang menyebabkan keselamatan karyawan terancam maka hal tersebut dikarenakan kelalaian karyawan dalam melaksanakan tugas bukan lagi kesalahan pihak perusahaan karena setiap karyawan sudah menyediakan SOP dan alat safety dalam bekerja.

Berdasarkan data dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Metrologi LegalRegional I.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan karena kurangnya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya merugikan tenaga kerja, tetapi juga merugikan perusahaan dan Negara baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut International Labor Organization (ILO), tingkat kecelakaan kerja dan berbagai ancaman keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia masih cukup tinggi. Berbagai kecelakaan kerja masih sering terjadi dalam proses produksi, terutama dalam sektor



konstruksi, yaitu setiap hari terjadi 6000 kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban fatal. Sementara di Indonesia setiap 100.000 tenaga kerja terdapat 20 korban fatal akibat kecelakaan kerja. Sehingga menurut kalkulasi, kerugian yang harus ditanggung akibat kecelakaan kerja di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia juga tinggi, mencapai 4% dari produk nasional bruto (PNB) (Ernanto, 2013).

Berdasarkan data kinerja karyawan unit operation Metrologi Legal Regional I Medan periode bulan Maret sampai Agustus tahun 2022, tingkat kinerja kerja karyawan unit operation Metrologi Legal Regional I Medan medan meningkat, akan tetapi itu belumlah mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa perlunya melihat hal-hal lainnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk pencapaian kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan, komitmen dan lingkungan kerjanya.

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah antara lain :

1. Kurang puasnya pegawai mengakibatkan timbulnya perbedaan antara apa yang dialami dengan apa yang diharapkan Terhadap pegawai pada Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan.
2. Ketidak nyamanannya pelayanan terhadap kinerja pada Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan.
3. Kepuasan yang diharapkan karyawan belum sepenuhnya dapat tercapai karena faktor masalah atau hambatan yang timbul pada waktu yang tidak tepat Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dengan uraian yang telah di paparkan di latar belakang maka sapat di buat sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1 Medan.
2. Apakah Keselamatan dan kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Secara Bersama-sama Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1 Medan.
3. Apakah Lingkungan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1 Medan.

### **1.4 Batasan Masalah**

Pada penelitian ini perlu dibatasi ruanglingkup dan objek penelitiannya agar tidak terjadi sesuatu penyimpangan sasaran. Maka ruanglingkup penelitian ini dibatasi pada pembahasan tentang Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja pada Karyawan, Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1 Medan.

1. Kurangnya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kinerja kerja karyawan.
2. Tentang undang undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1 Medan
3. Faktor penghambat Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1 Medan.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah dapat disimpulkan bahwa tujuan tersebut dapat di ambil Atau Mengetahui sebagai berikut :

1. Untuk Menghindari pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1 Medan?

2. Untuk Menghindari faktor penghambat dan pendukung Keselamatan dan Kesehatan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1Medan?
3. Untuk Menghindari upaya perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1Medan?

## **1.6 Manfaat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis Dapat dijadikan sebagai tambahan referensi atau dasar acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya dan memperkaya kajian teoritis dalam kajian ekonomi.
2. Manfaat Praktis Penelitian ini memfokuskan Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional Medan sebagai objek penelitian, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pihak perusahaan dan dalam rangka meningkatkan Kinerja kerja karyawan.