

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan sebuah entitas yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja bersama dan membentuk satuan sosial. Satuan sosial ini bekerja secara sadar dan terkoordinasi, berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan tunggal dan serangkaian tujuan bersama (Solong & Yadi, 2021). Organisasi ada di sekitar kita, membentuk kehidupan kita dengan cara yang berbeda-beda. Setiap organisasi terdiri dari sekelompok orang yang menjalin hubungan struktural antarpribadi atau multipribadi, di mana individu-individu dibedakan menurut wewenang, status, peran, dan yang dibentuk untuk mewujudkan tujuan bersama dan mendapatkan efisiensi tinggi. Memiliki struktur organisasi yang formal berarti memiliki susunan yang terikat pada prinsip-prinsip, peraturan yang tertentu, serta hubungan yang jelas dan diterima dengan sepenuh hati oleh semua anggota kelompok (Halmaghi, 2018). Organisasi harus memiliki rencana mengenai bagaimana usaha kerjasama untuk setiap anggota dimana setiap anggota mempunyai peranan yang diakui untuk kemudian menjalankan kewajiban masing-masing tugasnya (Islamiyah et al., 2020).

Perusahaan yang mampu berkompetisi harus mempunyai tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi, terlatih dan terampil serta mampu beradaptasi dalam persaingan industri. Pegawai sebagai SDM mempunyai fungsi yang penting dalam kelangsungan organisasi, selain infrastruktur fisik dan bahan baku, pegawai yang berkualitas akan menghasilkan produk yang baik dan memperbaiki efisiensi operasional. Keterbatasan infrastruktur dapat ditutpi dengan penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat akan menjadi kunci sukses organisasi. Itulah mengapa pegawai menjadi elemen penting yang tidak bisa dipisahkan dari organisasi, karena Sumber daya manusia sangat menentukan kemajuan perusahaan (Nabut & Sinabutar, 2021).

Perusahaan merupakan organisasi dengan badan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha yang berbentuk komersial atau bisnis. Dalam menjalankan

proses produksinya, perusahaan memerlukan aspek produksi, seperti tenaga kerja yang kompeten dan mampu meningkatkan produktivitas kerja dengan efisien. Efisiensi dan efektivitas perusahaan akan tercapai dengan dengan adanya produktivitas pegawai yang baik. Produktivitas merupakan suatu pendekatan yang melibatkan disiplin ilmu untuk menentukan tujuan yang efektif. Dalam pengelolaan sumberdaya manusia dengan tujuan meningkatkan produktivitas, dibutuhkan manajemen yang memiliki kemampuan dalam mengatur pengelolaan sumber daya tersebut secara terencana, efisien dan sistematis (Malian, 2020). Produktivitas mencakup jumlah kualitas hasil kerja yang diselesaikan serta penggunaan sumber daya yang tersedia dengan efisiensi. Produktivitas kerja termasuk hasil dari sikap mental yang menitikberatkan kepada perbaikan yang berkesinambungan terhadap prestasi yang sudah dicapai, ini melibatkan sedangkan input adalah penggunaan sumber daya, tenaga dan waktu yang digunakan keyakinan kuat bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja mereka dari hari ke hari, dengan keyakinan bahwa hari esok akan menjadi lebih baik daripada hari ini (Tuti et al., 2020).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sesuatu hal yang tidak terlepas dari sistem ketenagakerjaan manusia dan sumber daya. K3 tidak hanya sangat penting dalam meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan pekerjanya namun jauh dari itu K3 mempunyai dampak positif terhadap keberlangsungan produktivitas kerja (Primadewi & Biomi, 2021). K3 yang buruk dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, cedera, dan absensi pegawai yang berdampak pada produktivitas. Jika karyawan sering absen atau tidak hadir, maka produktivitas tidak dapat dicapai secara optimal. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sebuah agenda yang dirancang dan dilakukan baik oleh pegawai maupun pemberi kerja untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengidentifikasi potensi risiko kecelakaan dan penyakit serta mengambil tindakan pencegahan yang tepat jika terjadinya kecelakaan atau penyakit yang diakibatkan pekerjaan (Asrama, 2022). Keselamatan kerja merujuk pada aspek-aspek keselamatan yang terkait dengan kegiatan pekerjaan manusia, baik itu dalam sektor industri, manufaktur, konstruksi, yang melibatkan berbagai elemen seperti alat, perangkat, pengelolaan

bahan, mesin uap, wadah bertekanan, peralatan kerja untuk bahan baku, proses produksi, fasilitas tempat kerja, dan kondisi lingkungan di sekitarnya. Ini juga mencakup metode dan tata cara yang digunakan untuk penyelesaian pekerjaan, termasuk dalam sektor industri jasa seperti peralatan pembersihan gedung, sarana transportasi, dan berbagai bidang lainnya (Wahyuni et al., 2018).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat kecelakaan kerja di Indonesia kerja pada tahun 2019 mencapai angka 548,697 yang terdiri dari korban mati, luka berat, lukaringan dan kerugian materi, dan menurun pada tahun 2020 menjadi 448,302 dan kemudian meningkat kembali pada tahun 2021 dengan jumlah kasus kecelakaan akibat kerja sebanyak 506,051 atau naik sebesar 13% dari tahun sebelumnya. Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan dan seringkali tak terduga, yang bisa mengakibatkan kerugian berupa waktu, aset, atau bahkan nyawa, yang terjadi dalam konteks aktivitas industri atau yang terkait dengan industri tersebut (Mardlotillah, 2020).

Kasus kecelakaan kerja di wilayah provinsi Banten masih juga sangat tinggi. Kota Tangerang dan kabupaten Tangerang pada tahun 2022 menjadi wilayah dengan tingkat kecelakaan kerja tertinggi di Banten. Dari delapan wilayah kota/kabupaten di Banten, jumlah kasus kecelakaan kerja mencapai 5.980 kasus, tahun 2021 itu ada 6.819 kasus. Sementara untuk kasus kecelakaan kerja tahun 2023 hingga pekan ketiga bulan Februari saja sudah ada 400 kasus dan diperkirakan angka tersebut masih akan terus bertambah hingga bulan Desember mendatang (Jen, 2023).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, diperlukan implementasi SMK3 yang tepat. Artinya, perusahaan harus mengadopsi sistem manajemen yang memastikan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai terjaga dengan baik. Hal ini melibatkan prosedur dan ketetapan yang jelas dalam penanganan keselamatan dan kesehatan kerja, serta melaksanakan *controlling* dan pelatihan kepada pegawai secara teratur. Tingkat produktivitas pegawai sangat penting untuk perkembangan perusahaan. Melalui program K3 yang baik, bahwa angka kecelakaan kerja dapat diminimalkan dan semangat kerja para pegawai dapat ditingkatkan. Pegawai yang dalam kondisi sehat akan bekerja dengan efisien dan akhirnya mampu

meningkatkan kinerja yang produktif dan berkontribusi pada kesuksesan bisnis perusahaan dalam mengembangkan dan memperluas operasinya. K3 memiliki potensi untuk menaikkan produktivitas pegawai selain dari aspek iklim kerja (Trisma et al., 2023).

Selain K3, kompetensi yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta memberikan dampak positif pada produktivitas. Menurut teori Ravianto produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pendidikan dan keterampilan dimana dalam hal ini termasuk dalam aspek kompetensi (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019). Kompetensi menjadi dasar seorang pegawai dalam organisasi. Dalam tahap awal perekrutan pegawai di perusahaan, kompetensi menjadi faktor yang dipertimbangkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan seleksi, pelatihan, dan pengembangan pada pegawai dengan disesuaikan pada kebutuhan perusahaan. Kompetensi dapat mencakup aspek pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) pegawai. ●

Kompetensi ini dalam arti luas akan berkaitan dengan strategi organisasi, dan kompetensi ini dapat kita kombinasikan dengan keterampilan dasar (*soft skill*), keterampilan standar (*hard skill*), keterampilan sosial (*social skill*), dan keterampilan mental (*mental skill*). *Hard skill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik sumber daya manusia, keterampilan dasar (*soft skill*) menunjukkan intuisi dan kepekaan tenaga kerja keterampilan sosial (*social skill*) menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial sumber daya manusia, dan keterampilan mental (*mental skill*) menunjukkan ketahanan mental sumber daya manusia (Satipsi, et al., 2022). Selain itu, kualitas dan kondisi fisik pegawai, pendidikan, pelatihan, motivasi, etos kerja, dan kemampuan fisik dapat menjadi pertimbangan mendasar pada saat proses seleksi dan penerimaan pegawai di perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, sikap yang baik dan pengetahuan atau wawasan yang luas pegawai juga menjadi pertimbangan. Kompetensi mengacu pada aspek-aspek kepribadian yang mendasar dan konsisten pada seseorang yang dapat memprediksi perilaku mereka dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja dengan baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau menjalankan suatu tugas tertentu

dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dengan didukung sikap kerja (Pramudibyo, et al, 2023).

Pengembangan kompetensi pegawai dapat diimplementasikan melalui pelatihan dan pendidikan pegawai, sehingga dapat dijadikan sebagai landasan dan acuan dalam program pengembangan karir. Pelatihan pegawai dapat membantu peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai, sehingga mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik dan berpotensi untuk memajukan karir mereka. Oleh karena itu, kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan tenaga kerja harus diperhitungkan dalam program pengembangan karir agar sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Selain pelatihan dan pendidikan pengembangan kompetensi bisa dilakukan melalui kegiatan magang, *job enrichment*, studi banding, rotasi kerja, *coaching* dan promosi. Pengembangan dilakukan agar pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan terutama teknologi dan mendorong inovasi untuk dapat mengubah organisasi tempatnya bekerja. Dalam era modern yang kental dengan penerapan teknologi dan persaingan bisnis yang ketat, setiap pegawai harus memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaannya dengan cepat, termasuk keterampilan dalam penggunaan teknologi untuk memudahkan pekerjaan dan keterampilan lainnya (Liza, et al., 2022).

PT. Adjie Pratama Sakti merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus pada pengerjaan bidang teknik seperti pengerjaan permesinan, pembuatan logam, peralatan mesin bubut dan penggilingan CNC (*Computer Numeric Control*) serta permesinan industri atau otomotif. PT. Adjie Pratama Sakti berlokasi di kota Tangerang. Menurut keterangan wawancara bersama Staf *Human Resource Development* (HRD) PT. Adjie Pratama Sakti, dijelaskan pegawai patuh menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Pemakaian APD mempunyai tujuan untuk mencegah dan menghindari penyakit yang disebabkan dari pekerjaan. Dengan pemakaian APD sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pekerja dapat melindungi diri mereka dari bermacam-macam risiko dan bahaya di tempat kerja yang dapat mengakibatkan penyakit atau cedera. APD yang dikenakan antara lain sarung tangan (*gloves*) penggunaan sepatu keamanan (*safety shoes*) yang sudah sesuai standar, masker (*respirator*), kacamata (*Safety Glasses*), dan baju

keselamatan (*wearpack*). Akan tetapi masih terjadi kelalaian yang menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan biasanya terjadi pada tangan dan kaki.

**Tabel 1. 1. Data Kecelakaan Kerja PT. Adjie Pratama Sakti**

	Tahun	Jumlah	Divisi / Bagian	Tanggal	Kategori Kecelakaan	Keterangan Kecelakaan
1	2019	0	-	-	-	-
2	2020	1	Produksi	3-Sep	ringan	Tangan terkena cutting
3	2021	1	Produksi	8-Feb	ringan	Tangan tergores gerinda
		1	Produksi CNC	5-Jun	sedang	Mata terkena serpihan logam
4	2022	1	Produksi	10-Sep	sedang	Tangan tergores gerinda

Sumber : Data PT. Adjie Pratama Sakti

Berdasarkan data kecelakaan kerja PT. Adjie Pratama Sakti masih terdapat kecelakaan yang terjadi pada perusahaan terutama pada bagian produksi dalam setiap tahun baik kecelakaan dalam skala ringan ataupun sedang. Pada tahun 2021 bahkan tercatat terdapat dua kasus kecelakaan, padahal pada tahun 2019 dalam setahun tidak terdapat kecelakaan kerja. Walaupun perusahaan sudah mengadopsi sistem OHS (Occupational Health & Safety) yaitu kesehatan dan keselamatan kerja bagi pegawai, sehingga dari tahun ketahun kecelakaan kerja tidak banyak terjadi di lingkungan kerja namun sistem tersebut harus terus dilakukan evaluasi agar tercapai tingkat *zero accident* (tidak ada kecelakaan kerja sama sekali).

Permasalahan lain yang berdampak terhadap produktivitas adalah kompetensi pegawai. Kurangnya pengetahuan mengenai pekerjaan membuat proses produksi menjadi lebih lama dari waktu yang ditargetkan. Menurut observasi bersama HRD tingkat pendidikan pegawai mulai dari Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) namun masih memerlukan bimbingan dan pemahaman lebih lanjut terkait pemahaman pekerjaan. Penurunan produktivitas terjadi selama tiga tahun terakhir. Penurunan terjadi semakin signifikan bersamaan dengan dampak dari pandemik COVID-19 dan dampak peraturan pemerintah tentang pembatasan sosial seperti PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) sehingga perusahaan memberlakukan sistem rolling di mana beberapa pegawai dipekerjakan dengan shift (Ustina, hasil wawancara, 9 Mei 2023).



**Tabel 1. 2. Penilaian Pegawai PT. Adjie Pratama Sakti Periode 2020-2022**

Nilai	Keterangan	Tahun		
		2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
A	Sangat Baik	33	33	10
B	Baik	41	25	23
C	Cukup	21	33	50
D	Kurang	5	7	12
E	Sangat Kurang	0	2	5

*Sumber : PT. Adjie Pratama Sakti*

Berdasarkan tabel penilaian pegawai di atas terlihat masih terdapat pegawai yang memiliki nilai D (kurang) dan E (kurang baik). Penilaian didasarkan pada kedisiplinan, kemampuan menyelesaikan tugas dan sikap kerja pegawai. Pada divisi produksi tahun 2020 dapat menyelesaikan produksi sebanyak 432 pekerjaan dan di tahun 2021 turun hingga 58% dan kembali turun pada tahun 2022 hingga 53% walaupun naik sedikit dari tahun 2021. Pengembangan kompetensi pegawai diperlukan agar tercapai harapan perusahaan yaitu pemenuhan sumber daya manusia berkompeten.

Beberapa penelitian telah dilakukan tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas pegawai, dan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai dan menunjukkan hasil yang berbeda. Pada penelitian yang dilakukan oleh Apriliyani (2022) Kesehatan dan K3 tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, sedangkan pada penelitian Fathia et al., (2022) mendapatkan hasil K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai PT. Canang Indah Industri Medan Belawan. Sedangkan berdasarkan penelitian Batubara (2022) didapatkan hasil bahwa secara langsung K3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara tidak langsung K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, terdapat hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas pegawai.

Beberapa penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap produktivitas

juga sudah dilakukan dan terdapat beberapa hasil yang berbeda. Pada penelitian yang dilakukan Aisyah, et al., (2020) menyatakan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Nazar, et al., (2021), menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya dengan hasil yang berbeda-beda dan masih sedikitnya penelitian tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kompetensi terhadap produktivitas terutama dalam konteks industri manufaktur, untuk itu penulis mengambil judul penelitian "**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PT. ADJIE PRATAMA SAKTI**" dengan harapan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan produktivitas pegawai di perusahaan manufaktur di Indonesia.

- Penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi yang penting untuk perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta memberikan dampak positif pada produktivitas pegawai melalui peningkatan keselamatan K3 serta kompetensi pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengambil kebijakan dan peneliti guna pengembangan program-program sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai di industri manufaktur di Indonesia.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang sudah diungkapkan, maka masalah yang menjadi fokus penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai PT. Adjie Pratama Sakti ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai PT. Adjie Pratama Sakti ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk menjawab permasalahan yang telah



dirumuskan. Untuk itu, dalam penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas pegawai PT. Adjie Pratama Sakti.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai PT. Adjie Pratama Sakti.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

##### **1. Bagi penulis**

Untuk menerapkan teori atau konsep yang didapat selama perkuliahan ke dunia pekerjaan yang nyata, sekaligus mengasah daya tanggap dan kritis akan kondisi dan persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi, serta menambah pengetahuan dan wawasan khususnya dalam masalah produktivitas pegawai dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kompetensi pegawai pada perusahaan.

##### **2. Bagi manajemen PT. Adjie Pratama Sakti**

Diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan bahan pertimbangan di dalam menentukan strategi pengambilan keputusan dalam rangka peningkatan produktivitas pegawai.

##### **3. Bagi pihak lain**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi tambahan bagi yang hendak meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) serta kompetensi terhadap produktivitas pegawai.