

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan - kegiatan operasional organisasi. Tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi. Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada organisasi itu sendiri.

Di Indonesia saat ini, salah satu keunggulan organisasi adalah adanya proses mendukung kinerja dalam organisasi serta menyediakan berbagai fasilitas, seperti keselamatan karyawan dan lingkungan kerja karyawan, upaya untuk mendukung pekerja ini perlu dikembangkan dan ditingkatkan tentunya melalui interaksi langsung antara staf dan peralatan mesin besar dalam proses produksi tentunya sangat lemah untuk mengenali bahaya pelaksanaan program keselamatan kerja dan lingkungan kerja, terutama resiko kematian akibat kecelakaan kerja (**Anwar, n.d. 2022**)

PT. Kunango Jantan Groub merupakan organisasi perusahaan yang di dalamnya terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan dimana tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi.

Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. **(Suryani, 2018)**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Stress Kerja Menurut **(Meilasari, 2018)** stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut **(Suryanto, 2018)** Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Keselamatan Kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun di sebuah lokasi proyek. Tujuan dari pelaksanaan keselamatan kerja adalah untuk memelihara keselamatan lingkungan kerja, serta melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, dan konsumen yang juga mungkin terpengaruh dalam kondisi lingkungan kerja.

Menurut **(Hendra, 2020)** Organisasi/instansi harus memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja yang terlibat tetap berada dalam kondisi

aman sepanjang waktu. Praktik Keselamatan Kerja meliputi pencegahan, pemberian sanksi, dan kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja, serta menyediakan perawatan kesehatan, dan cuti sakit.

Menurut (Viorenchea et al., 2022) Setiap pekerjaan yang berbahaya tersebut memiliki prosedur-prosedur yang telah diatur secara sistematis, dan bisa dikatakan terencana dengan baik. Resiko keselamatan kerja hingga mengakibatkan *Man Over Board* dapat dilihat dari kurangnya kedisiplinan dan seringnya menyepelekan prosedur keselamatan yang mendasari semua kecelakaan terjadi.

Berikut ini tabel kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Kunango jantan dari tahun 2018-2022 :

Tabel 1.1
Data Kecelakaan Kerja

No	Tahun	Luka Berat	Luka Ringan	Meningal Dunia	Cacat	Jumlah Kecelakaan
1	2018	10	15	1	3	29
2	2019	11	20	0	2	33
3	2020	9	17	0	1	27
4	2021	7	11	0	2	21
5	2022	10	10	0	1	21
Total		26	45	1	9	131

Sumber : PT Kunango jantan 2022

Dari tabel 1.1 diatas terlihat data kecelakaan kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan padang yang mana pada tahun 2018 terjadi 29 kecelakaan kerja, 10 orang mengalami luka berat seperti patah tulang, dan terjepit mesin pencetak tiang, 3 orang mengalami cacat seperti di amputasi bagian tubuhnya, 15 orang mengalami luka ringan dan 1 orang meninggal dunia.

lalu pada tahun 2019 mengalami penambahan angka kecelakaan yaitu sebanyak 33 kecelakaan, yaitu 11 orang mengalami luka berat, 20 orang mengalami luka ringan dan mengalami kecacatan fisik akibat kecelakaan di tempat kerja yaitu 2 orang.

tahun berikutnya dari tahun 2020 mengalami penurunan angka kecelakaan dari tahun-tahun sebelumnya yaitu 27 kecelakaan kerja dengan rincian, 9 orang mengalami luka berat, 17 orang mengalami luka ringan, dan cacat 1 orang.

Tahun 2021 lebih baik dari tahun sebelumnya yaitu mengalami penurunan angka kecelakaan kerja di PT. Kunango jantan yaitu 7 orang mengalami luka berat, 11 orang mengalami luka ringan, dan cacat fisik 2 orang.

Dan data terakhir di tahun 2022 menunjukkan angka kecelakaan kerja di PT. Kunango jantan padang sama dengan tahun sebelumnya yaitu terjadi 21 kecelakaan kerja dengan rincian, 10 orang luka berat, 10 orang luka ringan dan cacat 1 orang jadi total kecelakaan yang terjadi di PT. Kunango jantan padang selama 5 tahun terakhir yaitu sebanyak 131 kecelakaan kerja yang terjadi dan mengakibatkan 1 orang meninggal dunia.

Selalu adanya kecelakaan pada setiap tahun akan mengakibatkan banyak kerugian baik bagi perusahaan maupun pekerja. angka ini tidak bisa di biarkan begitu saja. kecelakaan disebabkan oleh tidak menggunakan APD 90% dan memiliki tingkat pengetahuan yang rendah terhadap sikap kerja yang tidak fokus dalam bekerja (PT.Kunango Jantan, 2022).

Untuk itulah peneliti melakukan penelitian di area PT Kunango jantan yang sangat mungkin menyumbang angka kecelakaan di perusahaan tersebut. Sebab bekerja dengan perpaduan tenaga manusia dan tenaga mesin sering menimbulkan kejadian kecelakaan akibat dari ketidak sesuaian antara kinerja manusia dengan kinerja mesin, ketelitian dan perilaku taat aturan seorang pekerja sangat di butuhkan sangat ekstra demi menciptakan keselamatan kerja bagi setiap karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja menurut (Qoyyimah et al., 2020) Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan”

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang

menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. **(Winarno, 2019)**

Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya **(Karina et al., 2020)**

PT. Kunango Jantan Grob memiliki sumber daya manusia yang memiliki tugas masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk terlaksananya seluruh tugas-tugas dengan baik, organisasi memerlukan kinerja karyawan karyawan yang tinggi dengan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu Stres Kerja, Keselamatan kerja, dan lingkungan kerja karyawan. Sebagai karyawan setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. **(Ronald & Hotlin, 2019)**

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Ilham & Prasetyo, 2022)** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja terlalu tinggi maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan”

Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh **(Rorimpandey et al., 2022)** Hasil penelitian ini menunjukkan Keselamatan Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh **(Latif et al., 2022)** Hasil dari penelitian ini yaitu Hal ini menunjukkan bahwa semakin menyenangkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis yang peneliti lakukan pada tanggal 17 Desember 2022 dengan 10 orang pekerja di bagian produksi didapatkan 7 pekerja (70%) pekerja masih memiliki tingkat pengetahuan rendah tentang kejadian kecelakaan kerja, karena pekerja tersebut tidak mengetahui sumber-sumber kecelakaan kerja dan pekerja memiliki sikap yang negatif dalam bekerja juga peneliti melihat pekerja tersebut hanya menggunakan pelindung kaki saja, pekerja tidak menggunakan APD dengan secara lengkap. Sedangkan 3 pekerja (30%) sudah memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi dan sikap yang baik dalam bekerja juga peneliti melihat pekerja sudah menggunakan APD dengan lengkap.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang di sajikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kunango Jatan Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena di atas dan kajian-kajian literatur manajemen Sumber Daya Manusia banyak faktor yang mempengaruhi “Kinerja Karyawan” maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh masih kurang terampilnya karyawan PT. Kunango Jantan.
2. Kinerja karyawan PT Kunango jantan yang belum sesuai dengan apa yang di kehendaki
3. Keselamatan kerja yang masih belum maksimal sehingga mengakibatkan kinerja karyawan pada PT Kunango Jantan belum mencapai target yang di tetapkan perusahaan
4. Tingkat Keselamatan kerja yang masih belum terpenuhi dengan baik
5. Terjadinya stress kerja akibat beban kerja yang berlebihan.
6. Stres kerja bisa disebabkan oleh gap antara kemampuan dan keterampilan, budaya dan lingkungan kerja yang buruk,
7. Kinerja yang di harapkan belum terjadi tetapi perusahaan merasa sudah membuat standar kompetensi yang tepat, mengeluarkan biaya yang besar untuk pengembangan karyawan agar kompeten.
8. Tingkat *team work* antar sesama karyawan masih rendah
9. Suasana kerja yang kurang harmonis berdampak pada kinerja yang di hasilkan.
10. Lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga membuat karyawan tidak betah saat melakukan pekerjaan

11. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Kunango Jantan.

1.3 Batasan Masalah

Melihat luasnya ruang lingkup yang akan di bahas serta keterbatasan waktu dan agar penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang di harapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai “Pengaruh Stress kerja, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT Kunango Jantan Padang “

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang?
2. Bagaimana pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kunango Jantan Padang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kunango Jantan Padang?
4. Bagaimana pengaruh stress kerja (X_1), keselamatan kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kunango Jantan Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di angkat, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan padang?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kunango Jantan padang?
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Padang?
4. Untuk mengetahui apakah stress kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kunango Jantan Padang?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dihaapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini di harapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang berkaitan dengan Stres Kerja, Keselamatan kerja dan lingkungan agar mereka dapat bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainnya tujuan organisasi seperti yang di inginkan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian di harapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khusus nya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademis sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya di bidang sumber daya manusia.