

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan perusahaan penyedia jasa konstruksi di Indonesia semakin ketat dan diuntut berkompetisi dengan perusahaan penyedia jasa konstruksi lainnya. Untuk dapat berkompetisi dipasar industri konstruksi, perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, baik itu peralatan teknologi dan sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan. Dalam rangka untuk menunjang agar aktivitas manajemen dalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya masing-masing, berpengetahuan dan memiliki keterampilan yang memadai, memiliki keinginan untuk maju dan manajemen harus mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Peningkatan kinerja karyawan berdampak pada kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan mampu bertahan dan bersaing. Menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2009:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi,

termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

CV. Baja Karya Mojokerto merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi, yang kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan. CV. Baja Karya Mojokerto mempunyai karyawan yang terbilang cukup banyak terutama dibagian produksi. Perusahaan sangat memperhatikan karyawannya terlebih dalam hal kinerja. kinerja dari seorang karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Beberapa tahun terakhir kinerja dari bagian produksi CV. Baja Karya Mojokerto diduga mengalami penurunan. Hal tersebut terlihat dari menurunnya hasil produksi yang tidak sesuai target. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada CV. Baja Karya Mojokerto, peneliti mendapatkan temuan dari hasil wawancara dari beberapa orang karyawan dan mandor terkait permasalahan penurunan kinerja, secara kuantitas hasil kerja dapat dilihat produksi dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020:

Tabel 1.1
Tabel Hasil pengerjaan CV Baja Karya Mojokerto

Tahun	Hasil pengerjaan		Waktu pengerjaan	
	Pencapaian Hasil Pengerjaan Proyek	Target Hasil Pengerjaan Proyek	Realisasi	Rencana
2018	3	4	10 bulan	8 bulan
2019	2	4	7 bulan	7 bulan
2020	1	4	4 bulan	1 bulan

Sumber : CV. Baja Karya Mojokerto, 2021

Berdasarkan hasil laporan hasil pengerjaan CV. Baja Karya Mojokerto menunjukkan bahwa target perusahaan setiap tahun adalah 4 proyek pengerjaan kontruksi namun dari tahun 2018 hingga tahun 2020 terus

mengalami penurunan proyek yang dikerjakan CV. Baja Karya Mojokerto. Pada tahun 2018 CV. Baja Karya Mojokerto mengerjakan 3 proyek dari 4 proyek yang ditargetkan, pada tahun 2019 menurun menjadi 2 proyek dari 4 proyek yang ditargetkan bahkan pada tahun 2020 hanya mendapatkan 1 proyek dari 4 proyek yang ditargetkan. Dari sisi ketepatan waktu CV Baja Karya Mojokerto belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan pada tahun 2018 perusahaan merencanakan waktu 8 bulan dari 3 proyek yang dikerjakan, namun penyelesaiannya 2 bulan lebih lambat dengan waktu yang telah direncanakan, yaitu pekerjaan selesai dalam waktu 10 bulan.

Diduga penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh faktor disiplin kerja, penelitian Rahayu (2016) yang membuktikan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan UD Barokah Pademawu Pamekasan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan program kedisiplinan yang dijalankan perusahaan akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para karyawan menaati ketentuan-ketentuan dalam pelaksanaan kedisiplinan yang harus dilakukan dan apakah upaya pelaksanaan kedisiplinan karyawan ini, akan menjadikan para karyawan untuk selalu bertanggung jawab , tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas

dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Menurut Siagin (2014) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Dalam kaitan ini Nitisemono (2011) mengatakan indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan diantaranya adalah turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan karyawan. Kedisiplinan ini harus diterapkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena disiplin merupakan cara efektif untuk menghadapi berbagai rintangan yang dihadapi oleh perusahaan.

Data rekapitulasi absensi di CV. Baja Karya Mojokerto pada bulan Juni 2020 terdapat 35 orang karyawan yang terlambat. Berikut rekapitulasi keterlambatan karyawan berdasarkan absensi pada CV. Baja Karya Mojokerto Tahun 2018- 2020 dapat dilihat pada tabel 1.2 data absensi karyawan.

Tabel 1.2
Data rekapitulasi keterlambatan karyawan CV. Baja Karya Mojokerto
Tahun 2018 – 2020

Tahun	Akumulasi Keterlambatan	Jumlah Karyawan Terlambat	Persentase (%)
2018	>15 menit	25	71.43
	15-20 menit	7	20.00
	20-40 menit	2	5.71
	>40 menit	1	2.86
	Jumlah	35	
2019	>15 menit	27	77.14
	15-20 menit	8	22.86
	20-40 menit	3	8.57
	>40 menit	4	11.43
	Jumlah	35	
2019	>15 menit	29	82.86
	15-20 menit	9	25.71
	20-40 menit	5	14.29
	>40 menit	5	14.29
	Jumlah	35	

Sumber: Data Absensi Karyawan CV. Baja Karya Mojokerto, 2021

Tidak disiplinnya karyawan dilihat dari:

1. karyawan yang kurang memperhatikan masalah ketepatan waktu, misalnya: karyawan yang datang terlambat saat jam kerja
2. Banyak karyawan yang kurang patuh terhadap pimpinannya, misalnya: beberapa karyawan yang tidak tepat waktu saat datang ke kantor, sehingga perusahaan memberikan sanksi berupa teguran lisan maupun surat peringatan.

Selain faktor kedisiplinan penurunan kinerja juga disebabkan oleh faktor keselamatan kesehatan kerja, karena kurangnya kesadaran karyawan dalam pemakaian peralatan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

yang telah disediakan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2012) adalah perlindungan karyawan dari luka – luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, luka memar, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran , kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yaitu tidak terlaksananya keselamatan kesehatan kerja dengan baik, permasalahan di CV. Baja Karya yaitu kurangnya kesadaran karyawan memperhatikan keselamatan kesehatan kerja dengan baik dan benar. Karena jika tidak memperhatikan keselamatan kesehatan kerja dengan baik akan menyebabkan kecelakaan kerja,kecelakaan kerja disebabkan karena masih banyak karyawan yang melalaikan keselamatan kesehatan kerja dengan tidak memakai alat pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan. Pelanggaran lainnya adalah penggunaan alat kerja yang tidak sesuai dengan fungsinya.selain itu, masih sering ditemukan pelanggaran individu seperti karyawan tidak melakukan pekerjaannya sesuai prosedur perusahaan dan pelanggaran ijin kerja seperti melakukan pekerjaan lain yang bukan tugas dan wewenangnya tanpa mengajukan ijin kerja.

Program keselamatan kesehatan kerja sangat penting diterapkan khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang kerja agar karyawan merasa aman, nyaman serta sehat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa aman dalam bekerja dan kinerja karyawan akan optimal. Kurangnya kesadaran dalam pemakaian perlindungan keselamatan dalam bekerja tersebut berdampak masih adanya kecelakaan kerja pada karyawan. Resiko kecelakaan kerja ini sering terjadi pada karyawan bagian pemasangan atap, bagian ini merupakan tempat yang memiliki peluang kecelakaan yang tertinggi, yang dimana pemasangan atap tersebut dilakukan tanpa menggunakan alat pelindung kerja. Ditempat inilah resiko kecelakaan kerja karyawan menjadi tinggi. Berikut tabel tentang kecelakaan kerja periode february sampai agustus 2019

Tabel 1.3
Tabel kecelakaan kerja karyawan

No	Tahun	Jumlah Kecelakaan Berat	Jumlah Kecelakaan Ringan
1	2017	1	4
2	2018	2	3
3	2019	-	4
4	2020	1	5

Sumber : CV. Baja Karya Mojokerto

Dari hasil wawancara pra penelitian dengan karyawan CV. Baja Karya terkait dengan masalah keselamatan dan kecelakaan kerja di CV. Baja Karya. Karyawan tersebut menyatakan bahwa di perusahaan ini masih terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kecacatan, seperti halnya tertimpa

material bahan baku dan tangan terjepit. Adapun rincian jumlah kasus kecelakaan kerja yang terjadi di CV. Baja Karya dalam beberapa tahun dapat dilihat pada Tabel 1.3 di atas. Pada tahun 2017 terdapat 1 kecelakaan berat dan 4 kecelakaan ringan, tahun 2018 terdapat 2 kecelakaan berat dan 3 kecelakaan ringan, tahun 2019 terdapat hanya 4 kecelakaan ringan dan pada tahun 2020 terdapat 1 kecelakaan berat dan 5 kecelakaan ringan.

Adanya kecelakaan kerja yang sering terjadi membuat karyawan merasa kurang aman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, dengan kondisi kerja seperti itu menyebabkan penurunan kepada kinerja karyawan, khususnya terhadap suatu pekerjaan. Kinerja karyawan yang menurun dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan karena mereka harus berhati-hati dalam bekerja sehingga cenderung lebih lambat dalam bekerja.

Mengacu kepada keseluruhan paparan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : *“Pengaruh Kedisiplinan Dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Baja Karya Mojokerto”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karywan pada CV. Baja Karya Mojokerto ?
2. Apakah keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawanpada CV. Baja Karya Mojokerto ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinaerja karyawan pada CV. Baja Karya Mojokerto.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Baja Karya Mojokerto.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini meneliti mengenai kedisiplinan dan keselamatan kerja yang menjadi obyek penelitian ini adalah khususnya karyawan bagian lapangan CV. Baja Karya Mojokerto.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka manfaat dari penelitian tersebut sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Teoristis

Sebagai pengetahuan untuk pengembangan dan memperdalam ilmu serta sebagai masukan data dan memberikan sumbangan pemikiran ilmu pengetahuan terkait kedisiplinan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.1 Manfaat Praktis

Menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai kedisiplinan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama dan sebagai masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada CV. Baja Karya.

