

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Satu perusahaan dapat menghasilkan hasil produksi dengan maksimal sangat bergantung pada sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut, oleh karena itu sumber daya manusia pada satu perusahaan perlu diperhatikan secara khusus.

Menurut Elphiana, *et al* (2017), dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Untuk mengelola sumber daya manusia diperlukan seorang manajemen yang mampu melakukan pengelolaan sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien. Salah satu yang sangat perlu diperhatikan oleh seorang manajemen adalah tentang kemampuan sumber daya manusia sebagai pelaku proses produksi terhadap kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai tanggung jawab yang sama dalam menciptakan kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja yang aman.

Kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja merupakan Hak Azasi Manusia (HAM) setiap individu yang bekerja pada setiap perusahaan, untuk itu perlu terus diingatkan dan dibudidayakan dikalangan para pekerja yang pada akhirnya kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja dapat menjadi kebutuhan bagi setiap pekerja. Dengan demikian perlindungan terhadap pekerja dapat berjalan dengan baik sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan kecelakaan pada lingkungan kerja dalam aktifitas pencapaian

produksi. Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal seorang pekerja harus mempunyai keyakinan bahwa kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja tempat pengolahan hasil produksi aman dan terjamin.

Keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja satu unit produksi pada perusahaan akan melibatkan semua sumber daya manusia yang melakukan aktivitas proses produksi, oleh karena itu kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja tidak hanya diciptakan oleh pihak perusahaan tetapi juga harus diciptakan oleh setiap pekerja yang melakukan aktivitas proses produksi. Hal ini sangat dipengaruhi oleh pengetahuan setiap pekerja terhadap pentingnya kondisi lingkungan kerja yang sehat dan aman. Pemahaman yang sama bagi setiap pelaku produksi terhadap terciptanya kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja yang baik.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Elphiana, *et al* (2017), keselamatan dan Kesehatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia. Masalah kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan di dalam melaksanakan tugasnya, jika kesehatan karyawan dalam kondisi sempurna (tidak sedang sakit), maka dapat menekan frekuensi terjadi kecelakaan kerja. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan didalam melaksanakan tugasnya terutama yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan karyawan. Masalah keselamatan dan kecelakaan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, salah satu penyebab hal ini terjadi karena kurangnya pengetahuan sumber daya manusia selaku pelaku produksi terhadap keselamatan

dan kesehatan lingkungan kerja, kurangnya pemahaman tentang peranan setiap pelaku produksi dalam menciptakan keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja yang aman.

Kecelakaan kerja dapat terjadi karena disebabkan oleh kelalaian karyawan itu sendiri atau kesalahan pemakaian peralatan yang digunakan oleh karyawan dalam melaksanakan aktifitas mesin produksi. Kecelakaan kerja pada umumnya terjadi karena karyawan tidak disiplin mematuhi aturan kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, kecelakaan dan sakit di tempat kerja membunuh dan memakan lebih banyak korban jiwa dibanding dengan perang dunia.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan merupakan suatu langkah nyata dan terarah dalam rangka mewujudkan keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja terutama pada unit produksi perusahaan dengan demikian akan tercipta kondisi karyawan yang lebih aman dan kompetitif dalam melakukan kegiatan proses produksi. Hal inilah yang menjadi alasan bagi penulis untuk memilih PT. IGASAR Padang menjadi lokasi penelitian, dimana dalam proses memenuhi kebutuhan konsumen kemungkinan besar memiliki risiko tinggi akan bahaya-bahaya yang muncul dalam pelaksanaan proses produksi. Maka sangat penting meningkatkan pemahaman tentang betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja dalam proses produksi.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko keselamatan dan kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Pengetahuan dan pemahaman sumber daya manusia tentang keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja sangat kurang, sehingga kebanyakan para pekerja berpendapat

bahwa menciptakan keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan saja.

PT IGASAR merupakan salah satu perusahaan yang terafiliasi dengan PT Semen Padang dengan kegiatan usaha bidang Engineering, distributor semen, transportasi, rental alat berat, industri bahan bangunan berbasis semen (Ready Mix dan beton cetak), Manufacturing, General Contractor (kontraktor umum) dan pengembang. Pada tanggal 12 September 1974, Komisi Ekonomi diroboh statusnya menjadi suatu Perseroan Terbatas (PT IGASAR) berdasarkan Akta Pendirian Perusahaan No. 17 yang dibuat dihadapan Abdul Kadir Usman, SH Notaris di Padang. Guna penyesuaian Anggaran Dasar dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Undang Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas) Akta Pendirian Perusahaan PT Igasar dirubah dengan Akta No. 16 tanggal 13 Juni 2008 yang dibuat dihadapan Harti Virgo Putri, SH Notaris di Padang dengan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-8617.AH.01.02.Tahun 2008 tanggal 14 Nopember 2008, dan Perubahan Susunan Dewan Komisaris dan Direksi dengan Akta No 45 tanggal 10 Januari 2013.

Kegiatan usaha PT Igasar terus berkembang dengan melakukan diversifikasi usaha, hal itu terlihat dari beberapa kegiatan bisnis yang muncul dikelola dengan kinerja baik yang menjadi andalan perusahaan yakni: Perdagangan Semen, Transportasi dan Alat Berat, Produksi Bahan Bangunan, Perdagangan Umum, Pabrikasi & Konstruksi, Konstruksi dan Teknik Proyek dan jasa lainnya Seiring dengan berjalannya waktu unit usaha Produksi bahan bangunan yang memanfaatkan bahan baku utamanya dari semen ini. Dalam menjalankan usaha tersebut Perusahaan selalu berkomitmen memberikan yang terbaik untuk pelanggan dan pengguna jasa serta maju dan berkembang bersama sama stakeholder.

Berikut adalah table yang menggambarkan hasil penjualan dan volume penjualan distributor semen dan angkutan PT. IGASAR Padang dari tahun 2013-2019:

Tabel 1.1

Hasil Penjualan Distributor Semen dan Angkutan PT. IGASAR Padang Tahun 2013-2019

URAIAN		DISTRIBUTOR SEMEN						
		S/D MEI 2019	TAHUN 2018	TAHUN 2017	TAHUN 2016	TAHUN 2015	TAHUN 2014	TAHUN 2013
01	Rp	33.883.882.157	115.582.693.130	151.602.576.052	191.131.022.555	146.484.780.254	114.493.005.687	91.957.308.210
02	Rp	10.727.273	7.063.135.238	16.131.592.269	49.269.373.462	98.157.592.481	72.983.191.143	95.649.885.585
03	Rp	281.054.545	12.419.244.475	18.589.062.810	38.889.581.662	52.325.525.894	64.569.806.117	25.238.784.112
Jumlah (Rp)		34.175.663.975	135.065.072.843	186.323.231.132	279.289.977.678	296.967.898.629	252.046.002.946	212.845.977.906
URAIAN		ANGKUTAN						
		S/D MEI 2019	TAHUN 2018	TAHUN 2017	TAHUN 2016	TAHUN 2015	TAHUN 2014	TAHUN 2013
01	Rp	-	-	-	1.355.513.600	10.226.522.200	8.403.650.400	6.758.448.800
02	Rp	1.108.647.570	7.557.310.502	5.624.182.412	2.736.134.083	9.224.102.248	12.948.454.618	14.255.603.525
03	Rp	2.359.439.645	2.231.342.264	1.639.598.199	1.860.399.274	3.186.588.747	6.607.282.877	6.033.516.053
04	Rp	4.291.064.700	9.721.167.300	9.264.640.000	8.536.415.794	5.414.323.008	5.216.587.506	6.497.761.198
05	Rp	38.325.959	-	4.286.766.254	5.403.023.861	3.986.278.397	1.059.454.271	656.639.896
06	Rp	2.005.128.307	5.233.726.190	7.169.017.512	9.792.161.718	6.519.102.500	7.265.364.470	8.507.413.706
Jumlah (Rp)		9.802.606.181	24.743.546.256	27.984.204.377	29.683.648.329	38.556.917.099	41.500.794.143	42.709.383.178

Tabel 1.1 menunjukkan hasil penjualan selama tahun 2013-2019 pada PT. IGASAR Padang. Distributor semen pada PT. IGASAR dari tahun 2013-2016 mengalami kenaikan yang sangat signifikan, tetapi mengalami penurunan pada tahun 2017 dan mencapai angka penurunan yang sangat drastis pada tahun 2019, dengan hasil penjualan distributor semen berjumlah 34.175.663.975. Angkutan pada PT. IGASAR dari tahun 2013-2019 mengalami penurunan yang sangat drastis. Karena pada tahun 2017-2019 tidak ada penjualan pada Truk Sas dan pada tahun 2018 tidak ada penjualan pada Alat Berat. Sehingga berdampak pada hasil penjualannya.

Tabel 1.2

Volume Penjualan Distributor Semen dan Angkutan PT. IGASAR Padang Tahun 2013-2019

NO	URAIAN		DISTRIBUTOR SEMEN						
			TAHUN						
			2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
1	1.01 Sumbar	ton	34.374	122.796	164.230	227.875	158.465	108.618	109.126
	1.02 Riau	ton	10	7.722	18.705	58.396	109.505	95.770	130.599
	1.03 Jambi	ton	262	14.034	21.813	41.215	54.183	76.284	28.543
			34.646	144.552	204.748	327.486	322.153	280.671	268.268
NO	URAIAN		ANGKUTAN						
			TAHUN						
			2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
2	2.01 Truk Sas	ton	-	-	-	4.436	42.372	28.366	30.704
	2.02 Truk Kapsul	ton	54.171	156.926	94.074	144.660	61.686	58.829	59.998
	2.03 Dump Truk	ton	134.850	202.627	91.916	106.473	170.421	147.279	75.940
		jam	27.745	62.911	78.231	65.957	48.295	52.371	73.912
	2.04 Alat Berat	ton	6.510	-	1.077.739	1.257.308	1.153.408	1.156.936	1.117.134
	jam	9.512	24.985	32.578	43.755	40.116	44.000	40.796	

Sumber: SDM PT. IGASAR Padang, 2019.

Tabel 1.2 menunjukkan volume penjualan selama tahun 2013-2019 pada PT.

IGASAR Padang.

Beberapa tahun terakhir PT. IGASAR Padang terus meningkatkan upaya agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja karyawan pada PT. IGASAR Padang. Hal itu terbukti dengan sedikitnya angkata kecelakaan kerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Hal tersebut bisa dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Laporan Kecelakaan Kerja PT. IGASAR Padang Tahun 2016-2018

Tahun Kejadian	Data Korban							Cidera	Sumber	Tipe	Perkiraan Kerugian	Penyebab Kecelakaan
	Nama	Jenis Kerja	Umur	Akibat *								
				M	CT	STB	CR					
2016	Tidak ada korban	Tidak ada korban	Tidak ada korban	-	-	-	-	Tidak ada korban	Tidak ada korban	Tidak ada korban	Tidak ada kerugian	Tidak ada korban
2017	Tidak ada korban	Tidak ada korban	Tidak ada korban	-	-	-	-	Tidak ada korban	Tidak ada korban	Tidak ada korban	Tidak ada kerugian	Tidak ada korban
2018	Zainal Abidin	Industrial Accident	52	-	-	-	√	Tangan	Kondisi Tidak Aman	Terjepit	≥ 1 juta	Tindakan dan Kondisi Tidak Aman

ber: SDM PT. IGASAR Padang, 2019.

Keterangan:

* Beri tanda √

M= Meninggal, CT= Cacat Tetap, STB= Sementara Tidak Bekerja, CR= Cidera Ringan

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa sedikitnya angka kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. IGASAR Padang tiga tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. IGASAR Padang dapat meminimalisir kecelakaan kerja selama tiga tahun terakhir.

Pada era ini, semua perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan sebagai pelaku proses produksi.

Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan atau organisasi, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja, namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan, Soegandhi, *et al*, (2013).

Menurut Katz dalam Purba dan Seniati (2004), Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *extra-role* sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Oguz, 2010). Perilaku *extra-role* di

dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*).

Menurut Karriker dan Williams (2014), OCB adalah perilaku sukarelawan karyawan untuk efektifitas organisasi yang melebihi tanggung jawab formalnya tanpa mengharapkan imbalan. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Menurut Robbins dan Judge (2009), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Setiap perusahaan pasti juga mengharapkan loyalitas yang tinggi dari semua karyawannya sehingga memberi dampak yang besar kepada perusahaan tersebut.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena menyangkut perilaku dari tiap-tiap individu di dalam organisasi. Dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan, dan mengefisienkan pemakaian sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan yang menghasilkan, menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasional untuk tujuan pemeliharaan karyawan PT. IGASAR Padang. Oleh karena itu, peneliti melihat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini menjadi penting dan menarik untuk diteliti.

Merujuk pada hal diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini di Unit produksi PT. IGASAR Padang dengan judul : **“PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB), KESELAMATAN DAN KESEHATAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. IGASAR PADANG)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan pada PT. IGASAR Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. IGASAR Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IGASAR Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan pada PT. IGASAR Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. IGASAR Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IGASAR Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, dapat dijadikan sebagai pembelajaran dan kajian ilmu pengetahuan sumber daya manusia di masa mendatang terkait, pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)*, keselamatan dan kesehatan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IGASAR PADANG dan diharapkan menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini berguna sebagai tambahan informasi dan peningkatan kinerja bagi PT. IGASAR Padang atas pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)*, keselamatan dan kesehatan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)*, kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IGASAR Padang melalui penyebaran kuisioner.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini mempunyai sistematika yang terdiri atas:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini membahas tentang Kajian Teori, Kerangka Penelitian, Tinjauan Penelitian Terdahulu, dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan metode pengumpulan data, identifikasi variabel dan pengukurannya, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas tentang Gambaran Umum Perusahaan, Sejarah dan Perkembangan Perusahaan, Struktur Organisasi, Ruang Lingkup Usaha, Pembahasan Hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang Kesimpulan, Saran, dan Keterbatasan Penelitian.

