

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan global usaha serta bisnis pada masa kini sudah mendeskripsikan persaingan yg semakin ketat, hal ini ditandai menggunakan banyak sekali perubahan asal segi lingkungan usaha pula perkembangan teknologi yg menghasilkan perusahaan dituntut buat bias bersaing menggunakan perusahaan lainnya. Adanya persaingan yg ketat bisa memotivasi suatu perusahaan buat lebih memperhatikan serta menaikkan keberadaan dan profit yg diraih. Keliru satu cara perusahaan buat bersaing yakni menggunakan menaikkan kualitas asal daya manusia nya. Keberhasilan dan kelangsungan hayati suatu perusahaan tak hanya dipengaruhi sang pengelola keuangan dan pemasaran saja, namun jua dipengaruhi sang keberhasilan suatu perusahaan pada membangun asal daya manusianya. Sang karena itu, perusahaan wajib mengamati apa saja dimensi yg berkontribusi besar buat bisa ditentukan pada menaikkan produktivitas kerja.

Persoalan utama pada ketenagakerjaan pada Indonesia keliru satunya ialah produktivitas energi kerja yg rendah. Produktivitas kerja sendiri ialah akibat asal suatu pekerjaan yg bisa diraih seseorang karyawan menggunakan menyampaikan kiprah besar buat perusahaan tentunya. Upaya perusahaan pada menaikkan Produktivitas keliru satunya menggunakan memberikan acara K3, pembinaan kerja dan membentuk lingkungan kerja yangg aman buat semua karyawan menggunakan harapan bisa menyampaikan stimulus serta motivasi karyawan sebagai akibatnya bisa bekerja Menggunakan aman serta produktif.

PT Sumber Izumi Mas Perkasa adalah perusahaan yang berkecimpung dibidang produksi AMDK (Air Minum Dalam Kemasan) merek Sanford yg berasal eksklusif asal mata air pegunungan Lengkuas, beroperasi pada Jalan Nusantara KM.20 Kelurahan Gunung Lengkuas Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan. Menggunakan aneka macam variasi berukuran kemasan asal kemasan Gelas 220ml, Botol 330ml, Botol 600ml, Botol 1500ml, serta Galon 19L. Tetapi pada suatu perusahaan kadang kala terdapat saja hal yg membentuk profit perusahaan didapat tak sinkron menggunakan yg ditargetkan hal ini dikarenakan kurangnya produktivitas karyawan pada menjalankan pekerjaannya. Berikut bisa dicermati asal produktivitas karyawan PT Sumber Izumi Mas Perkasa pada 1 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi PT Sumber Izumi Mas Perkasa Per-Unit Tahun 2022

Jenis Produk	SF-220	SF330	SF600	SF1500	GL-19ltr
Jan	24,726	1,441	8,069	3,703	23,746
Feb	15,940	1,145	6,097	2,875	21,238
Mar	35,446	1,310	11,266	5,604	27,662
Apr	33,375	2,230	4,727	2,984	25,381
Mei	20,808	1,826	7,364	3,264	23,054
Jun	21,440	1,037	9,483	3,985	25,102
Jul	20,314	1,700	7,595	3,203	24,720
Agu	24,374	1,884	9,414	4,736	27,746
Sep	25,505	545	10,844	4,793	25,874
Okt	16,811	1,616	7,685	3,330	26,467
Nov	22,148	1,358	8,327	3,434	25,188
Des	26,953	2,295	9,476	3,604	24,592
Total	287,840	18,387	100,347	45,515	300,770

Sumber: PT Izumi Mas Perkasa, 2022.

Sesuai Tabel 1.1 pada akibat perhitungan taraf produktivitas kerja karyawan memberikan bahwa akibat produktivitas tertinggi AMDK jenis SF-220ml di bulan Maret sebanyak 35,446 unit, sedangkan taraf produktivitas terendah di AMDK jenis SF-220ml terdapat di bulan Februari yaitu sebanyak 15,940 unit. Produktivitas

AMDK jenis SF-330ml tertinggi dibulan Desember menggunakan produktivitas sebanyak 2,295 unit, sedangkan jumlah produktivitas terendah jenis SF-330ml berada dibulan September sebanyak 545 unit. Selanjutnya produktivitas tertinggi AMDK jenis SF-600ml berdasarkan data diatas yaitu dibulan Maret sebanyak 11,266 unit, sedangkan produktivitas terendah yaitu dibulan April sebanyak 4,727 unit. Lalu buat produktivitas tertinggi AMDK jenis SF-1500ml berada dibulan Maret sebanyak 5,604 unit, sedangkan produktivitas terendahnya dibulan Februari sebanyak 2,875. Lalu yg terakhir yakni AMDK jenis GL-19ltr produktivitas tertinggi jenis ini berada dibulan Agustus yaitu sebanyak 27,746 unit, sedangkan akibat produktivitas terendah dibulan Februari yaitu sebanyak 21,238 unit. Peningkatan produktivitas yg didapatkan di setiap bulan yg semakin tinggi didapat berasal permintaan pasar di program akbar mirip hari kemerdekaan, lebaran, serta acara-acara akbar lainnya. Penurunan produktivitas yang terjadi jua mengakibatkan asal pemasaran produk yg kurang dan permintaan pasar yg sedikit sebagai akibatnya mengakibatkan produktivitas kerja karyawan yang menurun.

Menggunakan demikian bahwasanya produktivitas yang didapatkan sang karyawan PT Sumber Izumi Mas Perkasa tak hanya mengalami peningkatan namun jua penurunan, hal ini terjadi dikarenakan beberapa faktor yang mengakibatkan ketidakstabilannya produktivitas karyawan misalnya mirip kurangnya pembinaan yang diberikan pada karyawan yng dimana karyawan di perusahaan ini dominan pendidikan akhir pada sekolah dasar serta sekolah menengah Pertama Sebagai akibatnya mereka perlu dibekalkan pembinaan yang mengklaim kerja serta keselamatannya, kurangnya kesadaran asal karyawan pada menerapkan

keselamatan serta kesehatan kerja dan kurang amannya lingkungan kerja yang terjadi di perusahaan itu sebagai akibatnya mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan pada bekerja.

Produktivitas kerja karyawan adalah persoalan yg selalu dibahas pada setiap perusahaan karena produktivitas ialah skema bagi perusahaan yang memprogram persoalan asal daya manusia. Berdasarkan Sari et.al (2020) dapat menaikkan produktivitas supaya memperoleh akibat kerja yang baik maka karyawan wajib mempunyai, kemampuan, keahlian serta pengetahuan pada bidang masing-masing pekerjaannya. Aneka macam aspek internal serta eksternal pula membantu terciptanya produktivitas kerja efektif serta efisien pada suatu perusahaan.

Tetapi upaya menaikkan produktivitas kerja karyawan, tak hanya mengandalkan asal segi kualitas produk yang didapatkan, namun perusahaan pula perlu memperhatikan beberapa faktor yang bisa mensugesti produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan bisa tahu dan memahami kebutuhan yang diinginkan karyawannya, sebagai akibatnya karyawan akan merasa lebih puas bahkan merasa lebih diperhatikan dan bisa melaksanakan kegiatannya secara optimal. Maulana (2020) menegaskan bahwa produktivitas kerja bisa diraih menggunakan menyampaikan beberapa pembinaan, atau menggunakan memperhatikan lingkungan kerja dan mengklaim keselamatan, kesehatan karyawannya baik ditempat kerja juga sebagainya.

Bisa diartikan bahwasanya pembinaan ialah cara buat membentuk produktivitas menuju era globalisasi yg penuh dengan aneka macam rintangan, maka dari itu hal ini tak bisa dibiarkan begitu saja terutama pada persaingan begitu

ketat, keras, serta berat. Mengingat peran pembinaan tak terlepas pada menaikkan produktivitas kerja di sebuah perusahaan. Pembinaan asal daya insan bertumpu informasi bahwa setiap energi kerja membutuhkan yang namanya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yg lebih baik sama halnya pendapat yg dikemukakan sang Sari et.al (2020) bahwa pembinaan kerja dibutuhkan bukan menjadi pelengkap saja akan tapi sekaligus menyampaikan dasar-dasar pengetahuan, sebab menggunakan latihan berarti karyawan dapat belajar mengerjakan sesuatu menggunakan sahih serta sempurna, dan bisa memperkecil serta meninggalkan kesalahan-kesalahan yg pernah dilakukan sebelumnya.

Pembinaan yang disampaikan perusahaan biasanya dilakukan saat adanya penerimaan karyawan, lalu buat pengadaan mesin-mesin produksi yg baru. Hal ini mendukung suatu perusahaan buat melakukan pembinaan bagi karyawannya. Pembinaan yang disampaikan jua tak jauh dari yang dibutuhkan mulai asal pembagian tugas, pembekalan pengetahuan apa saja yang dibutuhkan mirip Standar Operasional Prosedur (SOP), Penerapan Sistem Jaminan Halal (SJPH), faktor Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3), dan simbol-simbol yg terdapat dimesin serta lingkungan sekitar perusahaan. Sedangkan sang karyawan lama pembinaan yg disampaikan biasa tentang pengoperasian maesin dan perubahan sistem kerja yg mendukung karyawan buat menaikkan akibat yang dicapai.

Berdasarkan Prabowo serta Widodo (2018) bahwasanya segala upaya telah didesain perusahaan memerlukan alat buat mendukung produktivitas, keliru satunya yakni kesehatan serta keselamatan kerja (K3). Persoalan K3 biasanya dikaitkan di sebuah kecelakaan. Bahkan sebuah perusahaan akan diklaim buruk jika

tejadinya kecelakaan pada daerah kerjanya. Namun, kebanyakan perusahaan menganggap permasalahan K3 adalah tanggungjawab karyawan bagian K3 saja, seharusnya penerapan K3 adalah tanggungan berhubungan semua karyawan. Menurut Astheny et.al (2020) apabila karyawan pada kondisi yang bugar jasmani juga rohani serta ditolong sarana serta prasaranan yang mengklaim keselamatannya hingga produktivitas kerja bisa dinaikkan. Pemenuhan K3 tak hanya sekedar pemenuhan syarat saja, akan tetapi sebagai hal penting dalam sebuah usaha produksi. implementasi K3 adalah semacam langkah primer pada setiap bagian aktivitas yang terdapat dalam perusahaan.

Pelaksanaan K3 di sebuah industri bukan dilakukan oleh aparat K3 eksklusif, melainkan tanggungjawab bagi setiap aspek pada pekerjaan. Hal ini dilakukan karena penerapan standar kerja dimulai dari kesadaran terhadap diri sendiri. Sinuhaji (2019) menegaskan bahwa industri yang bagus hendak memakai K3 dengan bagus serta benar, penerapan K3 yang bagus serta benar sang industri akan membentuk keselamatan serta kesehatan kerja karyawan terklaim, sebagai akibatnya karyawan yg bekerja merasa kondusif serta selamat asal kecelakaan kerja, sebab hal ini diharapkan produktivitas, kepuasan serta kesetiaan kerja karyawan semakin terbentuk. Sesuai menggunakan penelitian yg dikerjakan sang Affif et.al (2018) menyatakan bahwasannya penerapan Keselamatan serta Kesehatan Kerja berdampak positif dan bermakna akan produktivitas kerja.

Penerapan K3 di suatu perusahaan dapat bergerak dengan lancar jika diakomodasi dengan lingkungan kerja yg aman. Menggunakan adanya area kerja yg aman, nyaman serta teratur maka karyawan akan terdorong buat menaikkan

kualitas diri sebagai akibatnya dapat meningkatkan hasil kerja pada dirinya agar dapat bekerja jauh lebih bagus asal sebelumnya. Hal ini didorong sang penelitian dari Prabowo dan Widodo (2018) bahwa area kerja berdampak positif serta bermakna di taraf kepercayaan 95% akan produktivitas kerja karyawan PT Rickstar Indonesia. Dengan kata lain perusahaan untuk lebih memperhatikan area kerja yg baik serta menyampaikan rasa kondusif sang karyawan, sebagai akibatnya diinginkan karyawan dapat menyampaikan stimulus yang bagus, turut berkontribusi secara optimal atau dengan meningkatnya produktivitas.

Menurut akibat pemantauan awal yang peneliti lakukan di karyawan PT Sumber Izumi Mas Perkasa, dilihat dari data karyawan bagian produksi pada perusahaan ini, bahwasanya sebagian besar karyawan bagian produksi yang bekerja pada perusahaan tersebut hanya tamatn sekolah dasar (SD) serta sekolah menengah pertama (SMP), hingga asal itu kurangnya pelatihan kerja dan pengevaluasian yang berikan oleh perusahaan bagi karyawan akan menyebabkan resiko yang berdampak pada ketidaksatbilan produktivitas yang dihasilkan. Sajidin et.al (2022) menyatakan bahwa pelatihan yang tidak berjalan dengan baik akan berpengaruh akan produktivitas karyawan. Pelatihan yang diberikan sang industri hanya berupa pelatihan prima dan pelatihan manajemen resiko yang terdapat pada level masing-masing, dianggap masing kurang karena hanya ada pada saat awal diterima bekerja, serta kurannnya evaluasi pelatihan dari luar yang dikarenakan jumlah karyawan yaang tak memadati normal. Aliya serta Tobasari (2019) mengatakan pada penelitiannya bahwasannya pelatihan kerja berdampak bermakna akan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, berdasarkan observasi peneliti terhadap karyawan mengenai penerapan K3 di perusahaan tersebut. Menurut Wibowo et.al (2022) menegaskan bahwa energi kerja berhak atas keselamatannya pada melakukan pekerjaan buat menyatakan energi kerja yg bugar serta inventif sebagai akibat perjuangan produktivitas bisa diraih dengan cara maksimal. Dapat diketahui bahwasanya penerapan K3 juga sangat penting dalam dunia kerja, permasalahan penerapan K3 dalam PT Sumber Izumi Mas Perkasa ini masih lalai dan kurangnya kesadaran karyawan pada mengimpelemtasikan keselamatan serta kesehatan kerja yang bagus seperti tidak mengikuti aturan atau rambu-rambu yang telah dibuat sesuai dengan standar operasional prosedur oleh perusahaan di lingkungan kerja, sehingga terjadilah kecelakaan yg tak diharapkan yang mengakibatkan luka, gangguan pembuatan, serta hilangnya jam kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Sama halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo et.al. (2022) bahwa dimensi K3 sangat berdampak eksklusif akan keberhasilan kerja karyawan serta berdampak akan efisiensi pembuatana sebagai akibatnya berdampak taraf pencapaian produktivitasnya.

Kemudian, peneliti juga menemukan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut masih kurang kondusif. Menurut affif et.al (2018) area kerja yang kondusif akan sangat berdampak di rasa kondusif pada bekerja, kemudian pada akhirnya bisa menaikkan produktivitasnya. Kurang kondusif disini dapat dikatakan bahwa kurangnya kipas angin dan ventilasi udara yang disediakan didalam ruangan tersebut sehingga sirkulasi udara yang dihasilkan itu minim dan membuat para karyawan merasakan kegerahan, cahaya lampu yang kurang terang,

fasilitas yang tidak memenuhi kebutuhan karyawan kemudian ruangan yang berisik serta selisih paham antar sesama karyawan didalam lingkungan kerja juga membuat karyawan lainnya ikut merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Jais dalam Sani (2019) menegaskan bahwa area kerja bisa mempengaruhi seorang pada melakukan tugas yg diberikan bagus secara eksklusif ataupun tak eksklusif. Area kerja berfungsi buat membentuk semangat gairah kerja, sebagai akibatnya produktivitas serta prestasi kerja ditingkatkan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah peneliti jabarkan diatas, merupakan faktor-faktor yang diduga menyebabkan kurangnya produktivitas kerja karyawan. Hingga dari itu peneliti terpicu buat melaksanakan penelitian di PT Sumber Izumi Mas Perkasa menggunakan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Izumi Mas Perkasa Bintang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang yang sudah peneliti uraikan diatas, hingga peneliti mengidentifikasi beberapa persoalan yang bisa berdampak produktivitas kerja karyawan PT Sumber Izumi Mas Perkasa yaitu mengenai pelatihan kerja, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Area Kerja.

1. Kurangnya kesadaran karyawan dalam menerapkan pelatihan dalam proses produksi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.
2. Kurangnya Pelatihan kerja yang dipahami oleh karyawan bagian produksi sehingga terjadinya kesalahan dalam melaksanakan proses produksi.
3. Kurangnya kesadaran karyawan dalam menerapkan K3 di lingkungan kerja

sehingga menyebabkan kecelakaan kerja pada saat produksi.

4. Kurangnya sirkulasi udara yang membuat karyawan merasa kegerahan serta selisih paham antar karyawan dalam lingkungan kerja.
5. Kurangnya fasilitas yang terawat disediakan oleh perusahaan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Perumusan Masalah

Dari Identifikasi masalah di atas, adapun perumusan masalah yang bisa peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumer Izumi Mas Perkasa.
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.

1.4 Pembatasan masalah

Dengan luasnya permasalahan yang terjadi, keterbatasan waktu, biaya dan supaya penelitian ini bisa dilaksanakan secara mendalam serta maksimal, jadi didasari melalui latar belakang permasalahan serta identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, jadi dengan itu penelitian ini dilakukan oleh permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan PT Sumber Izumi Mas Perkasa dengan beberapa variabel yang mempengaruhinya yaitu pelatihan kerja (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2), serta lingkungan kerja (X3).

1.5 Tujuan Penelitian

Menurut pengembangan permasalahan yang ada, menerapkan beberapa tujuan yang ingin diperoleh peneliti berikut ini:

1. Guna memahami pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Guna memahami pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja.
3. Guna memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian kali ini terdapat manfaat yang diharapkan dalam perolehan penelitian ini yaitu berikut ini:

1. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa penelitian ini dapat dijadikan indikasi penjelasan informasi serta petunjuk untuk perusahaan guna mengembangkan hasil kerja serta menerapkan kebijakan secara tepat untuk mencapai produktivitas kerja. Dengan begitu maka perusahaan akan lebih berkembang dengan pesat untuk kedepannya.

2. Bagi Perguruan Tinggi

perolehan penelitian ini diinginkan dapat membagikan wawasan, pengetahuan dan sumber informasi serta pengembangan gagasan penelitian yang baru tentang pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu sumber acuan serta perluasan ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan pengembangan produktivitas kerja pada karyawan. Serta mendorong penulis untuk mengemukakan permasalahan yang terkait dengan studi kasus pada penelitian ini. Kemudian juga sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Strata-1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Maritim Raja Ali Haji.

4. Bagi Pembaca

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian dengan masalah yang serupa, dan juga menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa yang mahu menghadapi topik yang sejalan baik itu tentang pelatihan kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta produktivitas kerja karyawan.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk membagikan sketsa yang jelas dan sistematis guna menolong bagi pembaca memklumi penulisan pada penelitian ini. Dijelaskan disetiap masing-masing bab berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini mengemukakan tentang teori-teori ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan permasalahan, *review* penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, kemudian hipotesis gambaran yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ketiga menguraikan mengenai variabel penelitian serta definisi operasional, sampel kuesioner yang diteliti, jenis dan sumber data yang diperlukan, Reklamasi data kemudian juga metode analisa data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan pengembangan data penelitian, hasil dari penelitian, serta pembahasan atas perolehan hasil penelitian data tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan uraian serta pembahasan yang sudah dijelaskan di bab-bab sebelumnya, kemudian selanjutnya pada bab ini menyediakan kesimpulan serta saran dari keseluruhan hasil analisa.