

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaiman, 2014). Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam

memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah teknologi. Penggunaan teknologi yang tepat sangat berperan dalam peningkatan produktivitas pekerja, adapun keunggulan dari penggunaan teknologi yang tepat ialah penyelesaian proses produksi yang tepat waktu, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin (Sri Haryani, 2010).

Teknologi sangat berperan penting dalam produksi. Teknologi padat modal menyebabkan peningkatan produktivitas lebih tinggi. Ada perbedaan teknologi padat karya dengan teknologi padat modal. Peningkatan produktivitas dengan menggunakan dua teknologi tersebut dalam pemanfaatan teknologi padat karya jauh lebih rendah daripada teknologi padat modal. Keunggulan penggunaan teknologi merupakan daya saing serta menyebabkan upah lebih rendah daripada meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Elsenhans, 2014).

Selain itu, pelatihan juga merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas. Pelatihan adalah suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan

pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Maka dari itu pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan standar tertentu karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan. Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah.

Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan latihan memberi manfaat kepada kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Dimana manfaat yang diperoleh karyawan adalah adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan mereka. Sedangkan manfaat yang diperoleh keseluruhan meningkatkan produktivitas perusahaan. Masalah pelatihan merupakan masalah yang cukup penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Program pendidikan dan pelatihan atau dengan istilah "*training*" merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan, (Nikewati : 2011). Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang

didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawannya, Hasibuan (2010:225).

Meningkatnya produktivitas tidak terlepas dari peranan penting usia (Tanto et,al (2014), & Mahendra & Woyanti (2014)). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Umur merupakan salah satu yang menjadi indikator perusahaan dalam merekrut karyawan, karyawan yang berproduktiflah yang akan direkrut untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Sedangkan klasifikasi umur adalah berdasarkan jenjang usia yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) merupakan rencana usaha yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan.

Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan penerahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan produktivitas, kemudian bisa meningkatkan produktivitas (Rivai, 2011: 309).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Lubis 2011:3). Kecelakaan kerja menyebabkan kelambatan produksi yang bisa mengakibatkan kerugian. Kesehatan karyawan yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi tinggi dan produktivitas rendah (Sedarmayanti 2009:120). Keselamatan dan kesehatan kerja ini masih jauh dari perhatian utama manajemen, bahkan oleh karyawan yang bersangkutan dan paling berkepentingan dalam masalah ini. Ini bisa di lihat dari masih banyaknya terjadi kecelakaan-kecelakaan kerja, yang sebagian besar di antaranya disebabkan karena kurang perhatian berbagai pihak terkait terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Suma'mur, 2010:17).

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT Sariguna Primatirta terutama pada karyawan bagian produksi mencerminkan bahwa para karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Melihat banyaknya kecelakaan kerja akibat kurangnya informasi tentang K3. Maka pelatihan kerja sangat penting karena dengan berkembangnya teknologi juga akan menimbulkan berbagai resiko yang mungkin

terjadi dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil dari program penyelenggaraan program pelatihan ini pada dasarnya diarahkan untuk peningkatan kinerja para karyawan, agar tumbuh profesionalisme dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Sariguna Primatirta adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Pelatihan Karyawan PT. Sariguna Primatirta

| No | Jenis Pelatihan | Divisi | Jumlah karyawan | Jumlah Yang Mengikuti | Persentase |
|---------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------|-----------------------|------------|
| 1. | Pelatihan administrasi dan pelaporan keuangan | Administrasi | 40 | 38 | 95% |
| 2. | Pelatihan <i>quality control</i> | <i>Quality Control</i> | 46 | 35 | 76% |
| 3. | Teknis mesin dan <i>maintenance</i> | <i>Maintenance</i> | 57 | 25 | 44% |
| 4. | Pelatihan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> karyawan | Karyawan baru di setiap divisi | 37 | 37 | 100% |
| Jumlah | | | 180 | 140 | |

Sumber: Data yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Sariguna Primatirta yaitu untuk pelatihan teknis mesin dan *maintenance* diikuti oleh 25 atau dalam presentase sebanyak 44%. Hal ini menunjukkan masih

banyak yang belum mengikuti pelatihan terkait dengan teknologi itu sendiri sehingga menjadikan produksi tidak terselesaikan secara maksimal. Masalah tersebut berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun mengenai rincian jumlah kasus kecelakaan selama tahun 2014-2018 dapat dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Kasus Kecelakaan 2014-2018

| Tahun | Jumlah Kecelakaan |
|--------------|--------------------------|
| 2014 | 19 karyawan |
| 2015 | 25 karyawan |
| 2016 | 18 karyawan |
| 2017 | 24 karyawan |
| 2018 | 11 karyawan |

Sumber : PT Sariguna Primatirta, 2019.

Berdasarkan data PT Sariguna Primatirta pada tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah kasus dalam 5 tahun terakhir berfluktuasi. Hal ini sejalan dengan hasil observasi bahwa kurangnya informasi tentang K3 sehingga karyawan tidak memperhatikan APD (Alat Pelindung Diri) saat melakukan pekerjaannya terutama bagian mesin. Kebersihan juga harus di perhatikan terlebih khusus kebersihan kamar mandi dan ruang kerja karena apabila tidak diperhatikan kebersihannya akan menimbulkan penyakit dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kamar mandi di PT Sariguna Primatirta jarang dibersihkan sehingga tak jarang karyawan lebih memilih menggunakan kamar mandi di luar kantor.

Mayoritas usia karyawan PT Sariguna Primatirta di atas 35 tahun yang mana hal ini mempengaruhi produktivitas kerja. Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa

apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang berkurang.

Table 3
Data Usia Karyawan PT. Sariguna Primatirta

| Usia | Jumlah |
|------------------|---------------------|
| 18-25 | 23 karyawan |
| 26-35 | 39 karyawan |
| 36-45 | 69 karyawan |
| 46-55 | 30 karyawan |
| >56-65 | 19 karyawan |
| Total | 180 karyawan |

Sumber : PT Sariguna Primatirta, 2019.

Berdasarkan table 3 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia di atas 35 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang dibawah 35 tahun dengan jumlah 62 karyawan. Karyawan yang bekerja diusia produktif akan mampu bekerja lebih baik.

Riset gap dalam penelitian ini adalah Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra (2014) mengatakan bahwa ada pengaruh secara parsial dari teknologi terhadap produktivitas karyawan. berbeda dengan hasil penelitian Zulkairnain Matranda yang mengatakan bahwa teknologi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Perbedaan penelitian tentang pelatihan oleh Syaiful Anwar (2015) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap nilai produktivitas kerja,

sedangkan menurut Endang Haryati dan Jessica Debora Sibarani bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra (2014) mengatakan bahwa umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berbeda dengan Selvia Aprilyanti (2017) yang mengatakan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kemudian perbedaan penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja adalah penelitian Indra Novri Setiawan (2014) yang menjelaskan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lain halnya dengan hasil penelitian Katsuro (2016) bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parikal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Teknologi, Pelatihan, Usia, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Sariguna Primatirta”**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi berbagai objek pada PT. PLN (Persero) Area Kudus yang terdiri sebagai berikut:

1.2.1. Variabel independen terdiri dari teknologi, pelatihan, usia, keselamatan dan kesehatan kerja (k3). Adapun variabel dependen adalah produktivitas kerja.

- 1.2.2. Penelitian mengambil obyek di PT Sariguna Primatirta.
- 1.2.3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Sariguna Primatirta.
- 1.2.4. Penelitian ini dilakukan bulan Juni sampai Agustus.tahun 2019.

1.3. Perumusan Masalah

Karyawan PT Sariguna Primatirta kurang maksimal dalam bekerja dilihat dari sering terjadi kecelakaan kerja karena kurangnya informasi K3. Pentingnya mengikuti pelatihan agar mengurangi terjadinya kecelakaan, namun masih ada yang tidak mengikuti pelatihan terutama bagian pelatihan teknis mesin dan *maintenance*. Mayoritas usia karyawan PT Sariguna Primatirta di atas 35 tahun. Berdasarkan permasalahan dan perbedaan penelitian di atas, maka pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh antara teknologi terhadap produktivitas kerja di PT Sariguna Primatirta?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT Sariguna Primatirta?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh antara usia terhadap produktivitas kerja di PT Sarigun Bagaimana
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja di PT Sariguna Primatirta?

1.3.5. Apakah ada pengaruh antara teknologi, pelatihan, usia, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) secara berganda terhadap produktivitas kerja di PT Sariguna Primatirta?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1.4.1. Untuk menguji pengaruh teknologi terhadap produktivitas kerja di PT Sariguna Primatirta.

1.4.2. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT Sariguna Primatirta.

1.4.3. Untuk menguji pengaruh usia terhadap produktivitas kerja di PT Sariguna Primatirta.

1.4.4. Untuk menguji keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja di PT Sariguna Primatirta

1.4.5. Untuk menguji pengaruh dari teknologi, pelatihan, usia, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) secara berganda terhadap produktivitas kerja di PT Sariguna Primatirta.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Peneletian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai hubungan teknologi, pelatihan, usia , keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja, serta menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta bahan kajian penelitian selanjutnya.

1.5.2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan serta bahan pengembangan bagi pihak PT Sariguna Primatirta sebagai sumber informasi yang tepat dalam menghadapi masalah perusahaan, khususnya berkaitan dengan produktivitas kerja.

