

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran strategis dalam penentuan keberhasilan serta pencapaian tujuan suatu perusahaan salah satunya adalah *human resources* (sumber daya manusia), maka sumber daya manusia sangatlah penting meskipun perkembangan teknologi semakin modern (Hanafiah, 2020). Maka dari itu suatu perusahaan harus memiliki sumber daya yang handal dan mampu mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, dan juga dapat mengambil suatu keputusan yang tepat dan cepat agar semua masalah di lingkungan perusahaan bisa teratasi dengan baik.

Industri tekstil dan produk tekstil seperti garmen saat ini menjadi industri strategis di Indonesia sehingga memberikan kontribusi terhadap Negara dengan jumlah yang sangat besar. Ketua Asosiasi Pertekstilan Indonesia Ade Sudrajat Usman menjelaskan, walaupun pangsa dunia saat ini menunjukkan stagnansi permintaan, optimis industri garmen dan tekstil akan terus bertumbuh. Optimisme ini muncul karena melihat sentiment positif pasar yang didorong oleh perundingan *Indonesia-European Union Comprehensive Economic Partnership Agreement (I-EU CEPA)*. (kontan.co.id,2019)

Berdasarkan hasil wawancara oleh Ibu Nur selaku HRD di PT. Wahana Kasih Mulia, Kedungreja Cilacap merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri barang/manufaktur. Perusahaan ini bergerak di

produk garmen yang memproduksi matras, gendongan, bantal, selimut, boneka, hingga pakaian. Kemudian hasil produksi dari PT. Wahana Kasih Mulia nantinya akan di suplai ke berbagai kota di Indonesia. Perusahaan ini juga memiliki beberapa cabang di Sidareja meliputi: cabang Tinggar Jaya, cabang Pengkolan, cabang Pal 1, dan cabang Tegalsari, sedangkan di Kedungreja terdapat cabang di Ciklapa, dan terdapat cabang di Kroya. Akan tetapi tenaga kerja lebih banyak berada di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Nur Khasanah sebagai HRD Staf dan karyawan bagian produksi di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja pada hari Jumat tanggal 08 Oktober 2021, menjelaskan beberapa hal mengenai kinerja dan sumber daya manusia yang ada. Khususnya terkait dengan kinerja karyawan. Ketidaksesuaian karyawan mengenai pekerjaannya yang kurang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dikarenakan karyawan yang belum memahami pekerjaannya, kurangnya kemampuan karyawan dalam pekerjaannya sehingga mengharuskan perusahaan melakukan pelatihan kepada karyawan.

Selanjutnya karena karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Wahana Kasih Mulia masih *fresh graduate* sehingga belum memiliki pengalaman kerja atau bahkan tidak memiliki pengalaman kerja. Kemudian kinerja karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya kurang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Karyawan masih ada yang

melakukan kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, misalnya masih ada karyawan yang tidak mempertimbangkan faktor keselamatan dan keamanan kerja yang tidak menggunakan perlengkapan perlindungan dalam bekerja seperti tidak menggunakan sarung tangan, masker dan lainnya. Hal ini berakibat tidak baik bagi perusahaan, karena dapat membuat kecelakaan kerja yang tidak di inginkan dan dapat membuat citra perusahaan menjadi tidak baik. Maka dari itu pada perusahaan garment ini sangat penting dalam melakukan proses perubahan perilaku dan proses tersebut melibatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya pengembangan kualitas atau kompetensi *talent* melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan *talent* atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Jumawan dan Mora (2018), kinerja adalah hasil atau derajat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan suatu tugas selama suatu periode waktu relatif terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, sasaran atau standar yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik di PT. Wahana Kasih Mulia harus melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti pelatihan, pengalaman kerja, dan keselamatan kerja.

Setiap perusahaan pasti memiliki cara masing-masing untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diantaranya yaitu memberikan pelatihan atau *training* kepada karyawan. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing tetapi tidak semua kemampuan seseorang dapat diterima oleh perusahaan, sehingga dibutuhkan pelatihan untuk para karyawan baru maupun karyawan

lama, karena pelatihan merupakan unsur yang mengembangkan kemampuan karyawan agar dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan adanya pelatihan maka karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian lainnya dengan maksud agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya.

Menurut Hanafiah dan Juhadi (2020), pelatihan yaitu fitur yang meningkatkan kualifikasi karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. Hal ini untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja karena melalui pelatihan diharapkan masyarakat lebih memahami bagaimana beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Trijanuar (2016), Tuhumena dkk (2017) dan Andayani (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Gultom dkk (2019) dan Tjahyanti (2017) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memilih karyawan yang dapat meningkatkan keproduktifitasnya melalui pengalaman kerja yang didapat oleh karyawan. Karena peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Situmeang (2017) pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri yang terdiri dari suatu kemampuan yang didapat dari suatu proses pembentukan dan ketrampilan yang dimiliki oleh

karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengalaman kerja mengacu pada pengetahuan seseorang tentang proses kerja sehari-hari secara langsung menurut jenis pekerjaannya. Karena pengalaman kerja didapat dari karyawan yang jam kerjanya lebih lama. Pekerja yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan yang lebih baik karena mereka memiliki basis pengetahuan yang lebih besar dan lebih baik dalam mengatur pengetahuan. Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja akan lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka dari pada yang hanya mengandalkan pendidikan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Octavianus dkk (2018), Ratulangi dkk (2016) dan Pua dkk (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Kejelen dkk (2018) Kereh dkk (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan selain pelatihan dan pengalaman kerja yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang menentukan kemajuan perusahaan dan mempengaruhi kinerja karyawan, karena kondisi kerja yang maksimal dan adanya rasa aman dan nyaman maka karyawan akan bekerja dengan baik. Hal tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara dalam Fathoni, dkk (2018) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengacu pada kondisi tanpa gangguan fisik, mental dan

emosional atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Setiap perusahaan/organisasi mempunyai kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan personel terkait lainnya selalu dalam keadaan aman dan sehat agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Di sisi lain, jika tempat kerja tidak terorganisir dan terdapat banyak bahaya, maka kerusakan tidak dapat dihindari, yang menyebabkan kinerja pekerja yang buruk dan hilangnya pendapatan. Apabila perusahaan memperhatikan hal tersebut maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

Adanya kecelakaan kerja merupakan isu utama yang berkaitan dengan kinerja perusahaan. Kecelakaan kerja di Indonesia pada triwulan II tahun 2020 menurut Ditjen Binwasnaker dan K3 mencatat sekitar 3.174 kasus. Jumlah kecelakaan kerja menurun sekitar 59,64% dibandingkan dengan 7.829 kecelakaan kerja yang tercatat pada kuartal kedua tahun 2019. (satudata.kemanker.go.id, 2021)

Perusahaan besar yang berpotensi memiliki kecelakaan kerja salah satunya yaitu PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja dimana berdasarkan data yang ada terdapat beberapa karyawan yang mengalami cedera saat bekerja. Hal tersebut dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1
Daftar Kecelakaan Kerja PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja 2021

No	Bulan	Keterangan	Bagian Tubuh Yang Cedera
1	Januari 2021	Kecelakaan Lalu Lintas Menuju Pabrik	Muka, lengan tangan dan kaki.
		Kec. Terkena Troli	Jempol kaki kanan

2	Februari 2021	Kecelakaan Lalu Lintas Menuju Rumah	Muka, tangan kanan dan jari kelingking patah
		Kec. Terkena Jarum	Jari telunjuk kiri
3	Maret 2021	Kecelakaan Lalu Lintas Menuju Pabrik	Kaki kiri
		Kecelakaan Lalu Lintas Menuju Pabrik	Kaki kanan
		Kec. Mesin Cutting	Jempol kiri
		Kec. Pintu Mobil	Dada
4	April 2021	Kec. Jatuh dari Kursi	Kaki kiri patah tulang bagian paha
5	Mei 2021	Kec. Pisau cutter	Lengan tangan kiri
6	Juni 2021	Kec. Cutting manual	Jari tengah dan jari manis tangan kiri
7	Juli 2021	Kec. Tertusuk Jarum	Jari telunjuk tangan kanan
8	September 2021	Kec. Mesin Cutting	Jari telunjuk tangan kiri

Berdasarkan permasalahan diatas penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja dan Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, Undang-Undang ini menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya. Keselamatan dan kesehatan kerja apabila dilakukan dengan baik maka kemungkinan besar dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Kartikasari dan Irbayuni (2021), Parashakti dan Putriawati (2020), dan Mustovani, dan Suhermin (2019) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Wangi,dkk (2020) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Nisak dkk (2017) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Gunawan (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yi Shen Industrial. Pada penelitian ini peneliti akan menambahkan variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dari penelitian sebelumnya oleh June dan Siagian (2020). Maksud dari penelitian ini adalah melakukan penelitian kembali variabel yang telah terbukti mengenai Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian terdahulu, namun jarang penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pada objek PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap dengan variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dari penelitian terdahulu hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 92,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan 7,2 kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang belum di uji.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. **Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul “Pelatihan, Pengalaman Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan, pengalaman kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia?
4. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari penyimpangan atau perluasan topik agar penelitian lebih terarah dan memudahkan pembahasan untuk mencapai tujuan penelitian dan supaya penelitian dapat dilakukan lebih

fokus, sempurna, dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diambil perlu dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian dibatasi pada karyawan bagian produksi pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
2. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada masalah pelatihan, pengalaman kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kinerja karyawan pada bagian produksi dengan objek penelitian adalah karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
3. Periode penelitian ini dibatasi dari bulan November hingga bulan Januari 2021.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis apakah pelatihan, pengalaman kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja
2. Untuk menganalisis apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
3. Untuk menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.

4. Untuk menganalisis apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan bahan evaluasi dalam permasalahan kinerja karyawan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil peneliti ini memberikan manfaat untuk membantu pemahaman karyawan dalam hubungan pelatihan, pengalaman kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

b. Bagi Pimpinan PT. Wahana Kasih Mulia

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja karyawan PT. Wahana Kasih Mulia.

c. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dalam bekerja maupun membuat lapangan kerja sendiri.

d. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai bahan kajian untuk menambah referensi tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan, pengalaman kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

