

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan ilmu dasar dalam mengelola dan menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Mulyadi (2016) pada hakikatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah managing (mengatur), untuk mengatur disini diperlukan seni, bagaimana bekerja dan bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Karyawan sebagai Sumber Daya manusia (SDM) yang terdapat di dalam organisasi.

Mengelola SDM dengan baik merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar kinerja dapat tercapai dengan baik. Sumber energi manusia ialah aspek berarti untuk industri, karena tanpa sumber energi manusia, tujuan serta sasaran industri tidak hendak tercapai cocok yang direncanakan. Oleh sebab itu peranan sumber energi manusia sangat berarti dalam tiap industri. Berartinya peranan sumber energi manusia untuk tiap organisasi diharapkan bisa tingkatkan kinerja industri, buat itu sumber energi manusia butuh mempunyai skill ataupun keahlian yang profesional dalam menanggulangi tiap pekerjaan, karena dengan terdapatnya skill yang profesional hingga secara langsung bisa tingkatkan kinerja karyawan.

Dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen utama yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan sekaligus perkembangan perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya memberikan kontribusi terhadap tercapainya sasaran organisasi, tetapi juga mewakili komitmen serta tingkat profesionalisme setiap individu dalam menjalankannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja tersebut. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja organisasinya guna mampu bertahan dan bersaing di pasar. Salah satu faktor utama penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017). PT. Jadimas yang berlokasi di Desa Rowogempol, Kecamatan Lekok, Kabupaten Pasuruan sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industri manufaktur juga menghadapi tantangan serupa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2016) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beragam, di antaranya adalah kompetensi, budaya kerja, Keselamatan dan

Kesehatan Kerja. Ketiga faktor ini memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan penerapan sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) yang memadai. Di PT. Jadimas yang menjadi objek penelitian ini, terdapat beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, khususnya terkait kompetensi, budaya kerja, dan aspek (K3) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Spencer & Spencer, 2008). Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga berdampak positif pada kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, dari sisi kompetensi, terdapat beberapa kendala di PT. Jadimas seperti standar perekrutan yang belum optimal, tidak adanya pelatihan yang berkelanjutan, serta kurangnya sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang

memadai pada karyawan. Kompetensi yang rendah dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, sehingga berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan

Selain kompetensi, budaya kerja juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja menurut Schein (2010) adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pranoto (2018) membuktikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. budaya kerja di perusahaan juga menjadi faktor krusial. Kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, disiplin kerja, sikap terhadap pekerjaan, serta nilai dan norma yang dianut karyawan sangat menentukan suasana kerja yang kondusif. Komunikasi yang efektif juga menjadi bagian dari budaya kerja yang mendukung kinerja karyawan. Budaya kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan konflik, menurunkan motivasi, dan akhirnya menurunkan kinerja

PT. Jadimas sebagai perusahaan manufaktur memiliki karakteristik pekerjaan yang membutuhkan kompetensi yang mumpuni, budaya kerja yang mendukung produktivitas, serta penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang optimal mengingat risiko kecelakaan kerja yang

relatif tinggi di industri manufaktur. PT. Jadimas merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang produksi pupuk kimia dan organik, dengan merek dagang "Jadimas". Perusahaan ini memiliki dua fasilitas produksi utama: pabrik pupuk NPK di Driyorejo, Gresik, dan pabrik pupuk organik di Pasuruan, Jawa Timur. Dengan kapasitas produksi gabungan mencapai 150.000 ton per tahun,

Tabel 1

Laporan produksi pupuk organik plant pasuruan

Tahun	Jumlah Produksi (ton)
2020	28.000
2021	29.000
2022	30.000
2023	29.500
2024	29.000

Sumber: PT. Jadimas Pasuruan, 2025

PT. Jadimas telah menjadi salah satu produsen pupuk terkemuka di Indonesia, khususnya dalam memenuhi kebutuhan sektor perkebunan kelapa sawit di berbagai wilayah seperti Sumatera, Kalimantan, dan Papua. Pada tabel di atas menunjukkan jumlah penurunan produksi pada tahun 2022 jumlah produksi sebanyak 30.000 Ton mengalami penurunan sebanyak 500 Ton di tahun 2023 sampai tahun 2024. Inilah yang menjadi masalah utama disebabkan karena adanya kompetensi yang kurang dari karyawan termasuk budaya kerja serta keselamatan kerja yang kurang di perhatikan oleh Perusahaan. Maka dari itulah peneliti ingin meneliti dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan (K3) Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol

Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan”. Dari segi kompetensi, masih terdapat karyawan yang memiliki kompetensi sehingga berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dari segi budaya kerja, masih ditemukan beberapa praktik kerja yang kurang efisien, seperti ketidakdisiplinan dalam hal waktu dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan dari segi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, masih terdapat ketidakpatuhan pada standar keselamatan kerja yang telah ditetapkan, yang berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma'mur, 2013). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2020) menunjukkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Jadimas ini masih menghadapi berbagai masalah, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) yang belum konsisten (masker, sarung tangan, sepatu bot), kebersihan lingkungan kerja yang kurang terjaga, tidak adanya BPJS

Ketenagakerjaan, kondisi fisik dan mental karyawan yang kurang diperhatikan, serta penerangan yang tidak memadai. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) yang kurang optimal tidak hanya berisiko menimbulkan kecelakaan kerja, tetapi juga dapat menurunkan kenyamanan dan kesehatan mental karyawan, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka.

Gambar 1

Karyawan



Sumber: Peneliti 2025

Gambar 1 menunjukkan karyawan yang sedang bekerja tanpa menggunakan (APD) alat pelindung diri. perusahaan kurang memperhatikan (K3) keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja).

Implementasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak aman dalam bekerja. Selain itu, tingkat kecelakaan kerja meskipun tergolong minor mengalami peningkatan sebesar 8% pada tahun yang sama. Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang perlu diteliti lebih lanjut.

Pentingnya ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan telah banyak dibuktikan melalui berbagai penelitian. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, khususnya di PT. Jadimas, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol, Kecamatan Lekok, Kabupaten Pasuruan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh chotimah (2018) yang meneliti tentang Pengaruh kompetensi dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) Terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotus indah textile

Industries bagian winding di nganjuk, ditemukan bahwa kompetensi dan (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan G Sukarno (2022) menemukan bahwa implementasi budaya kerja, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen PT. Jadimas dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi, penguatan budaya kerja, dan optimalisasi penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Fokus utama dari penelitian ini yakni untuk menganalisis bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi keberhasilan dan menciptakan kinerja karyawan pada PT. Jadimas. Dari hasil observasi pendahuluan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan (K3) Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi, Budaya kerja dan (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya kerja dan (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi dan (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok ?
5. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok ?
6. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok ?
7. Bagaimana pengaruh (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, sehingga terdapat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Budaya kerja dan (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya kerja dan (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Jadimas Desa Rowogempol Kecamatan Lekok.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh dalam bidang pemasaran dan mendapatkan manfaat berupa pengetahuan baru dan wawasan baru, khususnya pada saat melakukan penelitian pada masalah yang berkaitan dengan objek penelitian, serta saat melakukan penelitian dilapangan secara langsung dan sebagai syarat kelulusan peniliti.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu, juga menjadi nilai tambah wawasan ilmiah dan bidang manajemen sumberdaya manusia.

3. Bagi Perusahaan (PT.Jadimas)

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi manajemen pada PT.Jadimas sehingga dapat memberikan kontribusi pengamatan mengenai hubungan kompetensi,budaya kerja dan K3. Dengan penelitian ini diharapkan menjadi sebuah informasi bagi pihak perusahaan tentang untuk memperhatikan elemen pada perusahaan serta pihak yang terkait menjalani bisnis tersebut. sehingga mendapatkan hasil yang optimal atau memuaskan bagi perusahaan atau pemilik bisnis.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi sumber informasi dan bahas inspirasi untuk bahan penelitian selanjutnya agar lebih dikembangkan dalam segi variabel yang lainnya untuk pengembangan wawasan serta pengembangan penelitian sebelumnya.

