BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia juga dikenal sebagai karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, pengalaman, tenaga, serta kreativitas kerja yang baik perlu diperhatikan, karena hal ini dapat memengaruhi hasil kerja perusahaan. Untuk menjaga kinerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk terlebih dahulu memperhatikan dampak dari kinerja tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi atau perusahaan, karena manusia adalah aset hidup yang perlu mendapatkan perhatian khusus dan dikelola dengan baik oleh perusahaan. Tujuan dari hal ini adalah agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat berkontribusi secara optimal. Sumber daya manusia yang diperlukan harus mampu mengelola sumber daya dengan cara yang sistematis, terencana, dan efisien (Putri, 2023).

Perusahaan yang ingin bertahan di era modern tidak dapat mengabaikan pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia sangat signifikan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pengalaman kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Setiap perusahaan memiliki target kinerja yang harus dicapai oleh karyawan agar dapat memberikan *feedback* yang positif bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil kerja tersebut dapat diukur dari dua aspek utama, yaitu kualitas dan kuantitas, yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa seorang pegawai tidak hanya mampu memenuhi target yang diberikan, tetapi juga melaksanakannya dengan tingkat ketelitian, efektivitas, dan efisiensi yang optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diembannya.

PT. Grahamas Intitirta merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang *manufacturing* yang memproduksi air minum dalam kemasan. Perusahaan ini berlokasi di Desa Bandorasa Wetan Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan. Dalam memproduksi air mineral dalam kemasan tersebut, PT Grahamas Intitirta menuntut karyawan untuk lebih teliti dalam mengolah dan memproduksi air mineral tersebut.

Tabel 1. 1

Data Kinerja Karyawan PT. Grahamas Intitirta

Tahun	Jumlah Karyawan	Kerja Sama	Kualitas Kerja	Pemecahan Masalah	Disiplin	Rata-Rata Nilai
2020	278	75,5	73,5	75,5	79,5	76
2021	262	79,6	80,4	79,3	80,7	80
2022	315	73,5	72,5	75,3	78,2	74,88
2023	340	73	77,2	70,8	76	74,25

Sumber: PT. Grahamas Intitirta 2024

Berdasarkan data rata-rata nilai kinerja karyawan PT. Grahamas Intitirta dari tahun 2020 hingga 2023, terlihat adanya fluktuasi dalam pencapaian kinerja.

Pada tahun 2020, rata-rata nilai kinerja mencapai 76, kemudian mengalami peningkatan di tahun 2021 menjadi 80, yang menunjukkan adanya perbaikan dalam performa karyawan. Namun, pada tahun 2022 terjadi penurunan menjadi 74,88. Tren penurunan berlanjut di tahun 2023 dengan nilai rata-rata kinerja turun menjadi 74,25. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi penyebab penurunan dan merancang strategi yang efektif guna meningkatkan kinerja serta kualitas kerja karyawan di masa mendatang.

Menurut Amizah (2022) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, keselamatan kesehatan kerja, pengawasan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan pada hasil analisis data yang menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pengawasan kerja berengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Bratton (2020) kinerja merujuk pada hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan. Dalam operasional perusahaan, sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang berperan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, kinerja yang baik sangat diperlukan, karena

tanpa kinerja yang optimal dari karyawan, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya.

Menurut Robbins dalam Setyawati (2021), kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kesenjangan antara imbalan yang diterima dan yang diharapkan. Kepuasan kerja yang baik mendorong karyawan bekerja secara optimal sehingga kinerja meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan kinerja. Penelitian oleh Azimah dan Endratno (2022) serta Setyawati (2021) mendukung bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapainya, perusahaan dapat mengembangkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta meningkatkan pengalaman kerja karyawan.

Pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan. Perbedaan dalam penguasaan tugas antara karyawan dengan sedikit pengalaman dan mereka yang memiliki banyak jam terbang sangat terlihat. Hal ini tentunya menjadi nilai tambah dalam penentuan kompensasi di perusahaan. Variasi dalam tingkat pengalaman kerja juga menciptakan kesenjangan dalam kemampuan menyelesaikan masalah saat bekerja. Seringkali, hanya karyawan dengan pengalaman lebih lama yang mampu mengatasi kasus-kasus sulit, meskipun pekerjaan tersebut diberikan secara merata kepada semua karyawan tanpa pengecualian (Indriani, 2024).

Tabel 1. 2

Data Pengalaman Kerja Karyawan PT. Grahamas Intitirta

Masa Kerja (Tahun)	Kategori	Jumlah Karyawan (Orang)
0-5	Kurang Berpengalaman	207
>5	Berpengalaman	133
Jumlah		340

Sumber: PT. Grahamas Intitirta 2024

Sebanyak 207 karyawan PT. Grahamas Intitirta memiliki masa kerja antara 0 - 5 tahun atau tergolong kurang berpengalaman. Hal ini menjadi perhatian karena jumlahnya jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Namun, tidak semua karyawan dengan masa kerja di bawah 5 tahun dianggap tidak berpengalaman, karena beberapa di antaranya telah memiliki pengalaman kerja sebelum bergabung dengan perusahaan ini. Namun, karyawan yang sama sekali belum pernah bekerja sebelumnya tentu tidak memiliki pengalaman apa pun. Fenomena ini menciptakan kesenjangan dalam penguasaan pekerjaan, mesin, peralatan, dan teknis dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan prioritas lebih besar pada pelatihan bagi karyawan yang memiliki pengalaman sedikit guna meningkatkan kualitas mereka dan menciptakan kesetaraan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Chita (2022) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam (RSI) Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja, dampaknya tidak cukup besar untuk dianggap signifikan

dalam konteks ini. Sementara itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Rahayu (2019) memberikan hasil yang berbeda. Penelitian tersebut menemukan bahwa pengalaman kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru Sidoarjo. Artinya, dalam kasus ini, semakin tinggi pengalaman kerja justru dapat menurunkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil ini dapat menjadi indikasi adanya faktor lain, seperti kejenuhan atau rutinitas monoton, yang memengaruhi karyawan dengan pengalaman kerja lebih tinggi sehingga berdampak pada penurunan performa kerja mereka. Kedua penelitian tersebut memberikan wawasan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik lingkungan kerja masing-masing.

Kesehatan kerja sangat penting dalam lingkungan kerja karena karyawan yang sehat dapat bekerja dengan optimal. Sebaliknya, karyawan yang mengalami cedera, sakit, atau cacat dapat mengganggu kelancaran pekerjaan dan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja memberikan perlindungan bagi karyawan dari risiko kecelakaan, penyakit, serta potensi kerugian akibat pekerjaan. Qurbani dan Selviyana (2018) mendukung pernyataan ini, menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Untuk menjaga kesehatan karyawan, perusahaan perlu memantau lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik adalah yang nyaman, aman, dan sehat sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Untuk mengurangi kecelakaan di kalangan karyawan, PT Grahamas Intitirta menekankan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan penggunaan alat pelindung diri (APD) seperti *helmet*, sarung tangan, sepatu *safety*. Namun, masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi standar penggunaan APD, seperti tidak memakai masker dan sarung tangan. Situasi ini dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan mempengaruhi produktivitas. Untuk menangani masalah ini, perusahaan memberlakukan sanksi bagi karyawan yang melanggar, baik berupa teguran maupun pemotongan gaji. Dengan sanksi ini, PT Grahamas Intitirta berharap karyawan yang melanggar dapat jera dan disiplin, sehingga kinerja mereka meningkat.

Perlindungan dan pemenuhan hak terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bagian dari program pemeliharaan yang diterapkan perusahaan guna menjaga serta melindungi karyawan di lingkungan kerja (Fatoni, 2018). Penerapan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya mendukung kemajuan perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karyawan dapat bekerja lebih efektif. Pernyataan ini didukung oleh Fatoni (2018), yang menyatakan bahwa, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja melindungi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.” Program K3 bertujuan menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi karyawan, sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan.

Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tahun 2010 mengenai Keselamatan dan

Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja, istilah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mencakup serangkaian langkah yang diambil untuk menjaga dan memastikan keselamatan serta kesehatan pekerja. Tujuan dari langkah-langkah ini adalah untuk mencegah terjadinya penyakit dan kecelakaan kerja. Selain itu, diingatkan bahwa setiap tenaga kerja bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja sebagai bagian dari usaha untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas. Setiap tenaga kerja juga berhak mendapatkan perlindungan keselamatan (Ketenagakerjaan, 2018).

Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memiliki pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, serta memahami cara penggunaan peralatan kerja. Hal ini bertujuan agar mereka mampu mencegah kecelakaan, mengenali potensi bahaya di tempat kerja, dan menghindari kecelakaan yang mungkin terjadi. Terutama dalam perusahaan dengan risiko kerja tinggi, seperti pekerjaan yang melibatkan penggunaan mesin tajam. Faktor utama dalam menjaga keselamatan kerja adalah nyawa karyawan itu sendiri. Jika terjadi kecelakaan, karyawan mungkin harus mengambil cuti untuk memulihkan diri, atau mungkin tetap bekerja namun dengan keterbatasan yang mengurangi produktivitasnya. Hal ini pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja yang juga memengaruhi perusahaan.

Menurut Wibowo & Widiyanto (2019) keselamatan dan kesehatan kerja memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan dalam mendukung keberhasilan perusahaan, karena kondisi kerja yang optimal dapat mempengaruhi performa karyawan. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, terbukti dari tingginya angka kecelakaan kerja. Oleh karena itu,

penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja perlu dilakukan dengan baik, terutama di perusahaan yang memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Kondisi yang sering menyebabkan kecelakaan kerja biasanya berasal dari kesalahan karyawan, baik dalam hal kompetensi pelaksana maupun pemahaman tentang keselamatan dan kesehatan kerja (Qurbani & Selviyana, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Diningsih (2021) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Pengaruh program K3 terhadap kinerja karyawan terlihat dari adanya indikasi kecemasan terkait standar pencegahan risiko kecelakaan kerja. Lalu penelitian Wangi (2020) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan di PT. Arwana Citra Mulia Tbk tidak menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun program K3 telah diterapkan, dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan masih belum terlihat secara signifikan. Kemungkinan besar, faktor lain seperti implementasi program, pemahaman karyawan terhadap pentingnya K3, atau dukungan manajerial perlu ditinjau lebih lanjut untuk memastikan efektivitas program dalam mendukung produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Penelitian oleh Azimah dan Endratno (2022) dan Setyawati (2021) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat menjadi faktor penting bagi karyawan untuk bekerja dengan nyaman, efektif, dan efisien. Sebaliknya, tempat kerja yang tidak terawat

dan penuh risiko dapat menimbulkan rasa cemas, yang mengurangi kepuasan kerja serta berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Walaupun segala upaya telah dilakukan oleh pengusaha di seluruh Indonesia untuk menekan angka kecelakan kerja yang terjadi pada perusahaan mereka, namun nyatanya kasus kecelakaan kerja tetap selalu ada. Ini sesuai dengan data BPJS Ketenagakerjaan yang mana jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini tentunya sangat mengkhawatirkan karena pekerjaan yang seharusnya menjadi sumber rezeki bagi para karyawan namun karena kelalaian dan tidak mematuhi aturan malah menjadi sumber celaka bagi mereka.

Menurut penelitian Zulfahmi (2020), pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengalaman kerja mencerminkan lamanya seseorang bekerja dalam sebuah perusahaan, yang biasanya berhubungan dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan penguasaan tugas. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung lebih mahir menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga memengaruhi tingkat kepuasan. Dengan demikian, pengalaman kerja yang panjang dapat menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan di tempat kerja.

Penelitian oleh Sudarmini dan Nopiyani menegaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Buleleng (Sudarmini & Nopiyani, 2023). Mereka menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mempengaruhi profesionalisme dan budaya kerja, yang semuanya berkontribusi

pada kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian oleh Tarwiyah dan Parma (2022) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel, di mana faktor-faktor lain seperti pendidikan dan pelatihan lebih berperan. Ini menunjukkan bahwa dalam beberapa industri, pengalaman kerja mungkin tidak menjadi indikator yang kuat untuk kinerja, dan faktor lain mungkin lebih relevan.

Penelitian yang dilakukan oleh Darka (2023) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang berarti tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik, dan sebaliknya. Temuan ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, pemberian insentif yang adil, serta penyediaan jalur pengembangan karir yang jelas agar karyawan termotivasi dan berkinerja optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elburdah (2018) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar –0,354. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,747. Sebesar 52,4% Kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui secara rinci mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengalaman

kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik mengambil judul **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Grahamas Intitirta".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grahamas Intitirta?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahamas Intitirta?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Grahamas Intitirta?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Grahamas Intitirta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grahamas Intitrta?
6. Apakah kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Grahamas Inditirta?
7. Apakah kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grahamas Inditirta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grahamas Intitirta.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Grahamas Intitirta.
3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Grahamas Intitirta.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Grahamas Intitirta.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grahamas Intitrta.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja yang berperan memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Grahamas Inditirta.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja yang berperan memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grahamas Inditirta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam Hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini sangat membantu penulis dalam merealisasikan antara teori yang didapat selama bangku perkuliahan dengan praktek yang ada dalam dunia kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Sebagai bahan pedoman atau referensi bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang tidak hanya untuk mendapatkan informasi tetapi juga bermanfaat dalam ilmu pengetahuan.