

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia industri, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila karyawan memiliki keterampilan yang memadai, bekerja dalam lingkungan yang aman, serta memiliki disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan keselamatan kerja karyawan.

Pada awal masa kerja, perusahaan telah memberikan program pelatihan keselamatan kerja kepada karyawan baru sebagai upaya membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan dasar terkait prosedur keselamatan di lingkungan kerja. Pelatihan ini mencakup pengenalan potensi bahaya, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta langkah-langkah pencegahan kecelakaan. Meskipun demikian, berdasarkan pengamatan dan evaluasi, pelaksanaan pelatihan tersebut dinilai masih belum optimal, baik dari segi frekuensi, kedalaman materi, maupun penerapan hasil pelatihan di lapangan. Hal ini menjadi perhatian penting mengingat keselamatan kerja berperan besar dalam mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara preventif (pencegahan) berarti bahwa kecelakaan kerja terjadi akibat kegagalan dalam pengelolaan aspek kesehatan dan keselamatan kerja, yang dapat menyebabkan kerugian signifikan bagi perusahaan maupun karyawan (Aprilia, 2022). Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap perusahaan

wajib menyediakan pelatihan keselamatan kerja untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya di tempat kerja.

Menurut Tampubolon (2007), gaya kepemimpinan merujuk pada bentuk perilaku dan strategi yang merupakan perpaduan dari keterampilan, karakter, serta sikap yang secara konsisten digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi kinerja bawahannya. Sementara itu, (Kartono, 2002) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin bertindak dan bekerja dalam membimbing bawahannya untuk melakukan tugas. Dengan demikian, gaya kepemimpinan mencerminkan karakteristik dan perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengarahkan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Menurut Moenir dalam Resmiyantie & Noor (2020), disiplin kerja adalah kewajiban yang harus dipatuhi serta aturan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai. Disiplin kerja juga merupakan aspek sosial yang harus dipahami secara mendalam dan berkembang dalam diri individu sebagai dorongan untuk menaati peraturan yang berlaku. Menurut Simatupang et al. (2021), karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, menunjukkan etos kerja yang kuat, serta berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja bukan hanya sekadar kepatuhan, tetapi juga mencerminkan komitmen karyawan dalam membangun budaya kerja yang produktif dan efisien. Ketika karyawan menyadari pentingnya disiplin, mereka lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas serta mematuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan ekspektasi yang tertuang dalam deskripsi pekerjaannya. Menurut (Notoatmodjo, 2021), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku yang ditunjukkan dalam menjalankan perannya di dalam organisasi.

PT Karya Sukses Utama Prima (KSUP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 2021 dan beralamat di Desa Seret Ayon, Kabupaten Sambas Kalimantan Barat yang merupakan bagian dari STA Group (PT Sumber Tani Agung Resources Tbk), yang memiliki berbagai anak usaha di sektor perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak sawit di Indonesia.

Namun, dalam praktiknya, perusahaan menghadapi sejumlah tantangan kinerja yang nyata. Berdasarkan data internal (PT KSUP, 2024), tercatat bahwa hanya sekitar 68% karyawan yang mampu memenuhi target kerja, sementara sisanya mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas, absensi yang cukup tinggi, serta kualitas laporan kerja yang tidak konsisten. Selain itu, tingkat partisipasi dalam pelatihan keselamatan kerja masih rendah, yaitu hanya mencapai 52% dari total karyawan aktif, menunjukkan kurang optimalnya pemahaman dan penerapan budaya keselamatan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan keselamatan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memang telah dilakukan sebelumnya. Namun, sebagian besar studi dilakukan di sektor manufaktur atau jasa, bukan di

industri perkebunan, khususnya di wilayah Kalimantan Barat yang memiliki karakteristik lapangan dan risiko kerja yang unik. Selain itu, sebagian besar penelitian hanya mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah, bukan secara simultan. Ini menciptakan kesenjangan penelitian yang relevan dan perlu dijawab. Penelitian oleh (Tarigan & Harahap, 2024) misalnya, menunjukkan bahwa pelatihan K3 dapat berdampak negatif terhadap kinerja bila tidak tepat sasaran hal yang belum banyak dievaluasi dalam konteks perkebunan.

Urgensi penelitian ini menjadi semakin penting karena kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga keselamatan kerja, efisiensi waktu, dan biaya operasional perusahaan. Berdasarkan data BPD PKS (2023), sektor kelapa sawit menyerap lebih dari 4 juta tenaga kerja langsung di Indonesia, dengan tantangan terbesar pada aspek keselamatan kerja dan efisiensi SDM.

Pemilihan judul ini didasarkan pada pentingnya membangun organisasi yang produktif melalui pendekatan manajerial yang terukur dan terintegrasi. Sementara itu, pemilihan lokasi di PT. Karya Sukses Utama Prima dipilih karena perusahaan ini tengah bertransformasi dalam pengelolaan SDM dan terbuka terhadap kerja sama akademik. Dengan kondisi tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang berguna bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah program pelatihan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KSUP?

2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KSUP?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.KSUP?

1.3 Batasan Masalah

1. Program Pelatihan Keselamatan Kerja

Mengacu pada pendapat Mangkunegara (2017), pelatihan adalah proses peningkatan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan. Dalam penelitian ini, pelatihan difokuskan pada aspek keselamatan kerja yang diberikan perusahaan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan formal oleh atasan langsung seperti direktur utama. Menurut Siagian (2014), kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar bekerja mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dibatasi pada kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan. Hasibuan (2016) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan serta norma yang berlaku.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator menurut Mangkunegara (2017) yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

5. Objek Penelitian

Penelitian hanya difokuskan pada karyawan PT Karya Sukses Utama Prima (KSUP), sehingga hasil penelitian tidak digeneralisasikan ke perusahaan lain.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh program pelatihan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KSUP.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. KSUP.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KSUP.

Tujuan ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi strategis bagi PT. KSUP dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Melalui kajian mengenai pengaruh program pelatihan keselamatan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pemahaman akademis dalam konteks manajemen karyawan. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi atau dasar pertimbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau industri. Penelitian ini juga berkontribusi dalam mengembangkan teori terkait manajemen keselamatan kerja, gaya kepemimpinan, dan implementasi disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi berharga bagi manajemen PT. Karya Sukses Utama Prima (KSUP) mengenai sejauh mana pengaruh program pelatihan keselamatan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah dan efektif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan program pelatihan keselamatan kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, serta penegakan kebijakan disiplin kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna, baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun dalam praktik manajerial di dunia industri.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dalam lima bab yang masing-masing memuat penjelasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat kajian teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian, tinjauan hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran dan rumusan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data yang meliputi karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, uji analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji simultan dan parsial), serta interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, saran yang ditujukan untuk pihak terkait, serta keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.