

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

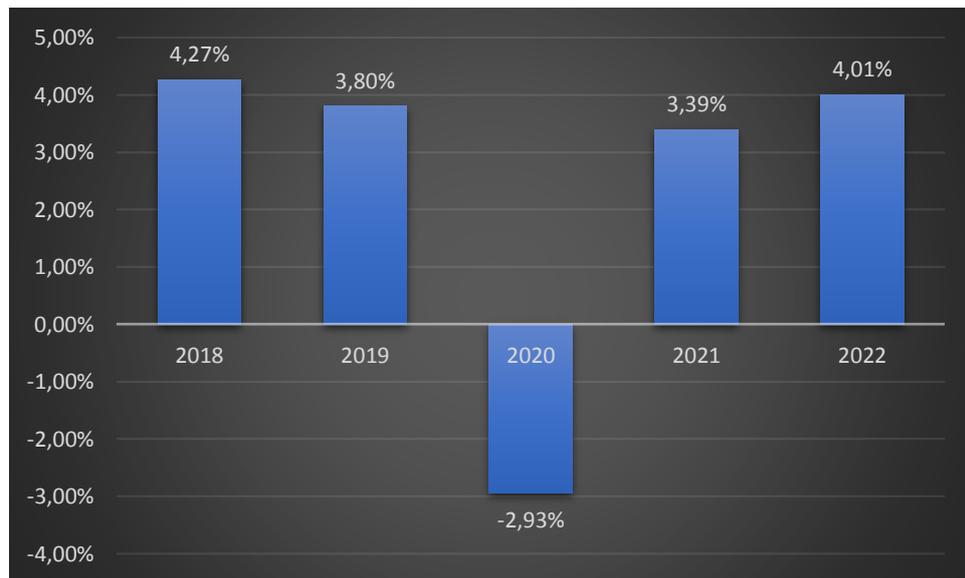
### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks bisnis dan manajemen, organisasi saat ini menghadapi tantangan strategis yang kompleks dan tekanan untuk menjadi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat serta meningkatkan kualitas dan efisiensi. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, inovatif, dan efisien. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, manajemen SDM memiliki peran penting. SDM dianggap sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi (Pahira, 2023).

Manajemen SDM melibatkan keputusan dan praktik yang mempengaruhi sumber daya manusia, termasuk aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. MSDM memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. MSDM berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi dengan tujuan menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan memperhatikan aspek seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki tim kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Dengan memanfaatkan praktik MSDM yang tepat, organisasi dapat menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik, meningkatkan daya saing, dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Perkembangan teknik industri di Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam bidang teknik industri, terutama dalam hal pengembangan sistem produksi yang lebih efisien dan meningkatnya produktivitas industri secara keseluruhan (Juanda, 2024). Undang-Undang nomor 3 tahun 2014 menjelaskan bahwa industri adalah seluruh bentuk dari kegiatan ekonomi yang mengelola

bahan baku dan atau memanfaatkan sumber daya industri, sehingga dapat menghasilkan barang yang memiliki nilai tambah atau manfaat yang lebih tinggi, termasuk juga jasa industri. Teknologi dapat dimanfaatkan dalam berbagai bidang teknik salah satunya teknik industri manufaktur, dimana setiap perusahaan yang bergerak pada bidang teknik industri manufaktur bersaing membuat produk yang lebih unggul.



Sumber: Badan Pusat Statistik 2022

### **Gambar 1. 1** **Laju Pertumbuhan Industri Manufaktur di Indonesia tahun 2018 - 2022**

Berdasarkan Gambar 1.1, Industri manufaktur Indonesia dinilai ekspansif terus berkembang. Industri dinilai ekspansif jika indeks diatas 50% berdasarkan *Prompt Manufacturing Index* Bank Indonesia (PMI-BI), dimana industri manufaktur Indonesia berhasil mencapai angka 53,71% pada triwulan III 2022. Pemerintah Indonesia juga menargetkan pertumbuhan industri manufaktur di kisaran 4,5% - 5% lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya yaitu 4% - 4,5%. Target ini didorong oleh meningkatnya indeks PMI-BI, banyaknya penyerapan tenaga kerja, naiknya relasasi investasi dan kontribusi terhadap PDB nasional. Dengan indikator tersebut, pemerintah optimis bahwa industri ini akan mencapai target yang ditetapkan terlepas dari permintaan konsumen yang pulih pasca pandemi.

Pertumbuhan industri manufaktur jika dilihat pada tahun 2020 sempat mengalami penurunan di angka -2,93% dikarenakan pandemi yang melanda secara global. Industri manufaktur dapat pulih lebih cepat dengan membuktikan pada tahun 2021 pertumbuhan industri mencapai 3,39%. Berdasarkan data BPS, untuk sementara pada kuartal II 2022 pertumbuhan industri manufaktur berada di angka 4,01%, lebih kecil dibandingkan kuartal sebelumnya yaitu 5,07%.

Industri manufaktur merupakan salah satu industri yang kontributif terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia, dimana pada triwulan II 2022 industri ini memberikan kontribusi sebesar 17,33%. Adapun subsektor yang menjadi penopang pertumbuhan kinerja industri manufaktur dilihat dari Prompt Manufacturing Index (PMI) di triwulan III 2022 diantaranya industri semen dan barang galian (58,91%), industri logam dasar besi dan baja (56,62%), dan industri kertas dan barang cetakan (55,63%). Industri manufaktur memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia, salah satunya industri logam, besi dan baja yaitu sebesar 56,62%.

PT. Putra Rhodas Mandiri perusahaan yang bergerak dalam bidang Instalasi Pipa *Sanitary*, Industri Logam, Fabrikasi Konstruksi, instalasi *Mechanical*, *Elektrikal* dan *supplier* yang didirikan tahun 2015. Tujuan utama PT. Putra Rhodas Mandiri adalah menjadikan perusahaan sebagai salah satu Industri yang bisa menghasilkan komoditi lokal dengan kualitas baik dan mampu bersaing dengan harga yang kompetitif. Menurut (Kustini & Sari, 2020), menyatakan produktivitas kerja sebagai kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

PT. Putra Rhodas Mandiri memiliki proyek yang diminta oleh konsumen dalam pembuatan tiang jpu Hexagonal dengan tinggi 7 meter dan 8 meter untuk komponen utama dari penerangan jalan yang digunakan di sepanjang atau sekitaran jalan utama untuk memenuhi kebutuhan para perencana Kota Sukabumi. Bahan yang digunakan untuk membuat tiang jpu tersebut adalah besi yang dilapisi galvanis atau celupan panas yang dapat disebut sebagai *Hot Dip galvanized* yang fungsinya dapat menopang lampu pju led dan juga jenis lampu penerangan lainnya. Berikut

merupakan Tabel dari data proyek untuk pencapaian target dalam pembuatan tiang JPU:

**Tabel 1. 1**  
**Data Pencapaian Target**

<b>Waktu</b>	<b>Tiang JPU 7 meter</b>	<b>Tiang JPU 8 meter</b>
Target Penyelesaian	4 hari	4 hari
Waktu Pengerjaan	6 hari	6 hari

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, PT Putra Rhodas Mandiri memiliki target penyelesaian selama 4 hari untuk kedua jenis tiang, namun waktu pengerjaan aktual memakan waktu 6 hari, melebihi target yang diharapkan. Keterlambatan sebanyak 2 hari ini menunjukkan adanya masalah dalam produktivitas kerja di perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja juga menjadi faktor penting untuk mencapai target penyelesaian proyek dengan lebih efisien dan efektif.

Produktivitas kerja menjadi suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan, serta produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Sukardi, 2021). Produktivitas yang tinggi mencerminkan efisiensi yang lebih baik dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga, serta adanya sistem kerja yang lebih optimal. Selain itu, teknik produksi yang lebih maju dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan (Zunita *et al.*, 2022), untuk memperkuat data, penulis melakukan prasurvey menggunakan indikator tanggung jawab, tindakan membangun, motivasi intrinsik, kontribusi positif, pencapaian target, yang menjadi keberhasilan produktivitas kerja menurut (Indrati B Abdullah, 2022) dengan hasil:

**Tabel 1. 2**  
**Prasurvey Produktivitas Kerja**

Pernyataan	Persentase	
	SS	TS
Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas saya tanpa perlu pengawasan terus menerus	53,3%	46,7%
Saya merasa bahwa pelatihan yang saya terima relevan dengan tugas-tugas saya	33,3%	66,7%
Saya mendapatkan dukungan yang memadai dari atasan dan rekan kerja untuk menerapkan pengetahuan atau keterampilan baru	33,7%	66,7%
Saya merasa diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam keputusan dan kegiatan tim atau kelompok kerja	33,7%	66,7%
Saya dapat mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang mengganggu efisiensi kerja saya	30%	70%

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 Prasurvey Produktivitas Kerja mayoritas responden merasa mampu menyelesaikan tugas mereka tanpa perlu pengawasan terus menerus, dengan lebih dari separuh (53,3%) menyatakan sangat setuju. Namun, masih ada 46,7% responden yang merasa sebaliknya, menunjukkan bahwa hampir setengah dari responden merasa membutuhkan pengawasan dalam menyelesaikan tugas mereka. Sebagian besar responden (66,7%) merasa bahwa pelatihan yang mereka terima tidak relevan dengan tugas-tugas mereka, sedangkan hanya sepertiga (33,3%) yang merasa bahwa pelatihan tersebut relevan. Ini menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap relevansi pelatihan yang diberikan. Sebagian besar responden (66,7%) merasa bahwa mereka tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari atasan dan rekan kerja dalam menerapkan pengetahuan atau keterampilan baru, sedangkan hanya 33,7% yang merasa mendapatkan dukungan tersebut. Sebagian besar responden (66,7%) merasa tidak diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam keputusan dan kegiatan tim atau kelompok kerja. Hanya 33,7% responden yang merasa diberi kesempatan tersebut. Sebagian besar responden

(70%) merasa tidak dapat mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang mengganggu efisiensi kerja mereka, sedangkan hanya 30% yang merasa mampu melakukan hal tersebut. Secara keseluruhan, hasil prasurvey menunjukkan bahwa terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal relevansi pelatihan, dukungan dari atasan dan rekan kerja, kesempatan berkontribusi dalam tim, dan kemampuan mengatasi hambatan kerja.

Produktivitas menjadi hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja yang baik perlu memperhatikan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dari semua elemen dalam perusahaan sehingga perusahaan memiliki beragam program kerja untuk meningkatkan hal tersebut, adapun salah satunya adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Perlindungan ini dilakukan melalui berbagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Paramarta, 2021). K3 bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para pekerja. Menurut pasal 86 UU No.13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Pasal tersebut menegaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. K3 tidak hanya berlaku untuk perusahaan manufaktur, tetapi juga untuk perkantoran. Penerapan K3 di perkantoran dapat meningkatkan kenyamanan dan kedisiplinan karyawan, yang berpengaruh pada kinerja mereka.

Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkup kerja, baik di darat, didalam tanah, permukaan air, didalam air maupun udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Jika suatu perusahaan melakukan

pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pula pegawai yang mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Apabila kecelakaan kerja terjadi meskipun hanya luka ringan tetapi biaya yang akan dikeluarkan akan menjadi lebih besar apabila kecelakaan kecil tersebut sering terjadi.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT Putra Rhodas Mandiri belum sepenuhnya disadari dan diterapkan oleh karyawannya dalam menjalankan kegiatan pekerjaan sehari-hari, bahkan PT Putra Rhodas Mandiri banyak bergerak dalam bidang engineering, sehingga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus menjadi faktor utama yang diperhatikan. Berikut adalah data kecelakaan kerja di PT Putra Rhodas Mandiri pada bulan Juli 2023 sampai November 2023.

**Tabel 1.3**  
**Data Kecelakaan Kerja PT. Putra Rhodas Mandiri**

Bulan	Jumlah Kecelakaan	Luka Berat	Luka Ringan
Juli	8	2	6
Agustus	19	3	16
September	17	5	12
Oktober	12	5	7
November	11	6	5

Sumber: Data Kecelakaan Kerja Arsip PT. Putra Rhodas Mandiri (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3, kecelakaan kerja di PT Putra Rhodas Mandiri mengalami kenaikan setiap bulannya. Pada bulan Juli terjadi 8 kasus dengan 2 luka berat dan 6 luka ringan, Agustus 19 kasus dengan 3 luka berat dan 16 luka ringan, September 17 kasus dengan 5 luka berat dan 12 luka ringan, Oktober 12 kasus dengan 5 luka berat dan 7 luka ringan, dan November 11 kasus dengan 6 luka berat dan 5 luka ringan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) belum sepenuhnya dipahami atau diterapkan oleh

karyawan. Selain itu, penggunaan alat pelindung diri (APD) yang memadai sangat penting untuk mendukung penerapan K3. Berikut ini adalah data mengenai kondisi alat pelindung diri di PT Putra Rhodas Mandiri, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.4:

**Tabel 1. 4**  
**Daftar Alat Pelindung Diri**

No	Nama APD	Jumlah	Kondisi
1	Masker	1 box	Kurang
2	Ear Muff	2 buah	1 layak, 1 tidak layak
3	Body Harness	10 set	4 layak, 6 tidak layak
4	Helm	20 set	8 layak, 12 tidak layak
5	Kedok Las	4 set	1 layak, 3 tidak layak
6	Kedok Gerinda	4 set	2 layak, 2 tidak layak
7	Safety Shoes	5 set	2 layak, 3 tidak layak
8	Sarung Tangan Kulit	5 set	3 layak, 2 tidak layak

Sumber: Data Alat Pelindung Diri Arsip PT. Putra Rhodas Mandiri (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4, terlihat bahwa sebagian besar alat pelindung diri (APD) di PT Putra Rhodas Mandiri, seperti masker, body harness, dan helm, tidak memenuhi standar yang layak. Kondisi APD yang kurang memadai ini menyoroti kebutuhan akan peningkatan kesadaran dan komitmen terhadap keselamatan kerja di perusahaan tersebut. Keselamatan kerja yang diterapkan dengan baik menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efektivitas operasional, penulis melakukan prasurey menggunakan indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**  
**Prasurvey Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Pernyataan	Persentase	
	SS	TS
Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai	23,3%	76,7%
Perusahaan rutin melakukan pengecekan terhadap benda dengan potensi bahaya	16,7%	83,3%
Perusahaan menyediakan kotak P3K lengkap dengan obatnya	16,7%	83,3%
Perusahaan memiliki ruangan dengan pencahayaan dan sirkulasi yang baik	53,3%	46,7%

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5 Prasurvey Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Mayoritas responden (76,7%) merasa bahwa peralatan kerja mereka tidak dalam kondisi baik dan layak pakai, sedangkan hanya 23,3% yang merasa bahwa peralatan kerja mereka berada dalam kondisi baik dan layak pakai. Ini menunjukkan adanya masalah signifikan terkait kualitas dan kelayakan peralatan kerja yang digunakan. Sebagian besar responden (83,3%) merasa bahwa perusahaan tidak melakukan pengecekan rutin terhadap benda dengan potensi bahaya. Hanya 16,7% responden yang merasa bahwa perusahaan melakukan pengecekan tersebut secara rutin. Ini menunjukkan bahwa banyak responden merasa khawatir tentang potensi bahaya yang mungkin ada di tempat kerja mereka. Sebagian besar responden (83,3%) merasa bahwa perusahaan tidak menyediakan kotak P3K yang lengkap dengan obat-obatannya. Hanya 16,7% yang merasa bahwa kotak P3K yang lengkap tersedia di perusahaan. Ini menunjukkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap ketersediaan alat dan obat pertolongan pertama di tempat kerja. Lebih dari separuh responden (53,3%) merasa bahwa ruangan kerja mereka memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, sedangkan 46,7% merasa sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar merasa pencahayaan dan sirkulasi udara sudah baik, masih ada hampir setengah dari responden yang merasa perlu ada perbaikan

di aspek ini. Secara keseluruhan, hasil prasurvei ini menunjukkan bahwa terdapat kekhawatiran yang cukup besar di antara responden terkait kondisi peralatan kerja, pengecekan benda berbahaya, dan ketersediaan kotak P3K. Meskipun mayoritas merasa kondisi pencahayaan dan sirkulasi udara di ruangan kerja sudah baik, aspek lainnya menunjukkan adanya kebutuhan untuk perbaikan dan peningkatan perhatian dari pihak perusahaan.

Disiplin kerja karyawan masih menjadi suatu hal yang sulit untuk ditingkatkan, banyak kendala yang dihadapi oleh karyawan sehingga tidak bisa menaati peraturan perusahaan sebagaimana mestinya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Ajabar, 2020). Disiplin kerja karyawan di PT. Putra Rhodas Mandiri mengalami banyak kendala dalam meningkatkannya, beragam faktor yang memicu munculnya rasa ketidakpedulian karyawan yaitu ketepatan waktu dan juga ketaatan pada peraturan perusahaan. Dugaan tersebut diikuti dengan data absensi perusahaan di PT. Putra Rhodas Mandiri bulan Juli 2023 sampai bulan November 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1. 6**  
**Presentase Kehadiran Karyawan PT. Putra Rhodas Mandiri**

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran	Presentase
Juli	26	37	13	1,35%
Agustus	26	37	16	1,66%
September	26	37	18	1,87%
Oktober	26	37	20	2,08%
November	26	37	25	9%

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa jumlah karyawan relatif stabil dari bulan Agustus hingga November, tingkat ketidakhadiran menunjukkan tren yang berfluktuasi dan cenderung meningkat. Pada bulan Juli, jumlah ketidakhadiran relatif rendah (13 ketidakhadiran), mengalami peningkatan signifikan pada bulan Agustus (16 ketidakhadiran), mengalami ada bulan September (18 ketidakhadiran), mengalami peningkatan pada bulan Oktober (20

ketidakhadiran) dan mencapai puncaknya pada bulan November dengan 25 ketidakhadiran. Data ini menunjukkan tren peningkatan ketidakhadiran karyawan dari bulan Juli hingga November. Pada bulan November, persentase ketidakhadiran mencapai nilai tertinggi sebesar 2.60%, yang menunjukkan peningkatan ketidakhadiran dari bulan-bulan sebelumnya. Informasi ini dapat digunakan untuk menganalisis dan mencari solusi guna mengurangi tingkat ketidakhadiran di masa mendatang. Peningkatan jumlah ketidakhadiran ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan cenderung menurun seiring berjalannya waktu, yang mungkin memerlukan perhatian khusus dan tindakan manajerial untuk meningkatkan kehadiran dan disiplin kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk memperkuat data, penulis melakukan prasurvey menggunakan indikator disiplin kerja menurut (Sadat, 2020) patuh peraturan perusahaan, ketepatan waktu dan tingkat absensi dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. 7**  
**Prasurvey Disiplin Kerja**

Pernyataan	Persentase	
	SS	TS
Saya merasa perusahaan membuat peraturan sesuai dengan tujuan perusahaan	50%	50%
Saya merasa peraturan yang dibuat dapat dipatuhi oleh seluruh karyawan	26,7%	73,3%
Pimpinan perusahaan sudah memberikan contoh yang baik dalam membentuk perilaku disiplin karyawan	33,3%	66,7%
Saya merasa bahwa saya biasanya tiba di tempat kerja tepat waktu	26,7%	73,3%
Perusahaan selalu memberikan sanksi yang sesuai ketika ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan	70%	30%

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil Prasurvey Disiplin Kerja Setengah dari responden merasa bahwa perusahaan membuat peraturan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, sementara setengah lainnya tidak setuju. Ini menunjukkan adanya perpecahan pendapat yang sama kuat di antara karyawan mengenai kesesuaian peraturan dengan tujuan perusahaan. Mayoritas responden (73,3%) merasa bahwa peraturan yang dibuat tidak dapat dipatuhi oleh seluruh karyawan, hanya 26,7% yang merasa peraturan tersebut dapat dipatuhi. Ini menunjukkan adanya masalah kepatuhan yang signifikan terhadap peraturan perusahaan. Sebagian besar responden (66,7%) merasa bahwa pimpinan perusahaan belum memberikan contoh yang baik dalam membentuk perilaku disiplin karyawan. Hanya 33,3% yang merasa pimpinan sudah memberikan teladan yang baik. Ini menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kepemimpinan dalam hal disiplin. Sebagian besar responden (73,3%) merasa bahwa mereka tidak biasanya tiba di tempat kerja tepat waktu, hanya 26,7% yang merasa tiba tepat waktu. Ini menunjukkan adanya masalah kedisiplinan waktu di antara karyawan. Mayoritas responden (70%) merasa bahwa perusahaan selalu memberikan sanksi yang sesuai ketika ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Hanya 30% yang merasa sebaliknya. Ini menunjukkan bahwa ada persepsi positif mengenai konsistensi pemberian sanksi oleh perusahaan. Secara keseluruhan, hasil prasurvey menunjukkan bahwa ada perbedaan pendapat yang cukup signifikan mengenai kesesuaian peraturan dengan tujuan perusahaan dan teladan yang diberikan oleh pimpinan. Masalah kepatuhan terhadap peraturan dan kedisiplinan waktu juga cukup menonjol. Namun, mayoritas responden merasa bahwa sanksi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai, menunjukkan bahwa perusahaan dianggap adil dalam menegakkan peraturan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* penelitian terdahulu, Imania & Rully (2020) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Utama dan Woestho (2023) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja

tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Implementasi kesehatan dan keselamatan kerja tidak secara langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Indahsari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Swastika *et al* (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Perusahaan harus mempertimbangkan kedisiplinan kerja karena merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas yang baik dan meningkatkan efisiensi serta kualitas dalam operasional perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, PT Rhodas Putra Mandiri menghadapi permasalahan produktivitas yang kurang maksimal, dilihat dari data kecelakaan kerja dan tingkat absensi yang tinggi dalam perusahaan dan diperkuat dengan prasurey, penulis akan mengkaji ulang variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Rhodas Mandiri”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri?
2. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri?
4. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis jabarkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui gambaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan suatu yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengembangkan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia, untuk yang akan mengadakan penelitian yang lebih lanjut terutama mengenai pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi kegunaan praktis, berikut uraiannya:

##### **1. Perusahaan**

Hasil penelitian ini menjadi salah satu masukan bagi perusahaan dalam melakukan peningkatan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja bagi karyawan.

##### **2. Peneliti**

Menambah pengetahuan, pengalaman khusus dan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama kuliah.

### 3. Pihak lain

Dapat menjadi salah satu referensi dan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis.

### 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Putra Rhodas Mandiri kota Sukabumi, untuk waktu penelitian dijabarkan dalam bentuk Tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 8**  
**Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024																																	
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September													
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4										
1.	Observasi	■	■	■	■																														
2.	Mencari Data			■	■	■	■																												
3.	Membuat Judul					■	■	■	■																										
4.	Penyusunan Draft Bab I							■	■	■	■																								
5.	Pembuatan Kuesioner									■	■	■	■																						
6.	Penyebaran Kuesioner											■	■	■	■																				
7.	Penyusunan Draft Bab II													■	■	■	■																		
8.	Penyusunan Draft Bab III															■	■	■	■																
9.	Seminar Proposal																	■	■	■	■														
10.	Revisi Seminar Proposal																			■	■	■	■												
11.	Pembuatan Kuesioner																					■	■	■	■										
12.	Pengolahan Data																							■	■	■	■								
13.	Penyusunan Draft Bab IV																									■	■	■	■						
14.	Penyusunan Draft Bab V																											■	■	■	■				
15.	Sidang																													■	■	■	■		
16.	Revisi																															■	■	■	■

Sumber: Diolah penulis 2024