

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Pabrik Es Siantar merupakan Pabrik Es di Pematang Siantar yang berdiri sejak tahun 1916 dengan nama awal NV Ijs Fabriek. NV Ijs Fabriek didirikan oleh seorang yang berkebangsaan Swiss bernama Heinrich Surbeck yang merupakan sarjana teknik kimia dan pertama kali datang ke Sumatera Utara pada tahun 1902. Surbeck mendirikan pabrik gambir di Gunung Melayu (Asahan), mendirikan pembangkit listrik dan hotel, pabrik es dan minuman di Pematang Siantar di bawah nama NV Ijs Fabriek yang memproduksi es batangan.

Pada tahun 1920-an bukan hanya es batangan saja yang diproduksi tetapi mulai merambah ke produksi minuman yang terdiri dari delapan jenis minuman yaitu *Orange Pop*, *Sarsaparilla*, *Raspberry*, *Nanas*, *Grape Fruit Soda*, *American Ice Cream Soda*, *Coffe Bear*, dan *Soda Water*. Setelah Heinrich Surbeck terbunuh dua anak Surbeck diungsikan ke Eropa sehingga mereka selamat. Meski tanpa kehadiran Heinrich Surbeck dan kedua anaknya, NV Ijs Fabriek tetap menjalankan kegiatan produksi dibawah pimpinan Elman Tanjung yang merupakan orang kepercayaan Surbeck yang kemudian menjadi pengelola sah dari NV Ijs Fabriek Siantar. Elman Tanjung kemudian menawarkan NV Ijs Fabriek kepada sahabatnya sekaligus juga seorang pengusaha yang memiliki usaha dengan nama barat Trading Company yaitu Julius Hutabarat atas persetujuan dari Otto dan Lydia yang merupakan anak dari Surbeck. Pada tahun 1969 NV Ijs Fabriek Siantar dibeli keluarga Julius Hutabarat dengan cara mencicil, hingga tahun 1971 pabrik tersebut sepenuhnya menjadi milik keluarga Julius Hutabarat. Seiring dengan pergantian kepemilikan, maka dilakukan perubahan nama NV Ijs Fabriek Siantar menjadi PT. Pabrik Es Siantar dengan melanjutkan produksi yang telah ada sebelumnya.

Setelah tahun 1990, PT. Pabrik Es Siantar mengalami pengurangan produksi. Saat ini, PT. Pabrik Es Siantar hanya memproduksi dua jenis minuman yaitu *sarsaparilla*, *soda water* dan juga es batangan.



Gambar 1. 1 Produk Badak

Sumber: PT Pabrik Es Siantar

## 1.2 Logo Perusahaan

Logo merupakan suatu lambang atau simbol dan tulisan yang menjadikan identitas suatu perusahaan. Pada gambar 1.2 menunjukkan logo PT Pabrik Es bergambar badak dimana badak mempunyai arti filosofi yaitu badak mempunyai kulit dan tanduk yang keras yang mengartikan bahwa perubahan zaman kearah globalisasi tidak akan membuat minuman badak dan es batangan surut. Warna pada logo badak melambangkan warna dari minuman badak.



Gambar 1. 2 Logo Perusahaan

Sumber: Data PT Pabrik Es Siantar

## 1.3 Visi dan Misi PT Pabrik Es Siantar

### 1.1.1 Visi

Visi perusahaan adalah untuk menjadikan PT.Pabrik Es Siantar sebagai perusahaan es dan minuman berkelas dunia.

### 1.1.2 Misi

Dalam rangka mencapai Visi PT. Pabrik Es Siantar memiliki Misi sebagai berikut :

- a. Mengembangkan dalam kemajuan perusahaan infrastruktur perusahaan secara terintegrasi.
- b. Mengembangkan kualitas SDM perusahaan sebagai aset terpenting dalam kemajuan perusahaan.
- c. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan PT. Pabrik Es siantar.

## 1.2 Struktur Organisasi

Dalam perusahaan terdapat berbagai orang yang memiliki karakteristik yang berbeda dan dengan tanggung jawab yang berbeda pula. Dengan adanya struktur organisasi didalam suatu perusahaan akan mempermudah karyawan untuk mengetahui kewajiban dan tanggung jawab yang harus dijalankan olehnya. Struktur organisasi ini juga berguna untuk mempelancar dan mensukseskan pelaksanaan tugas – tugas yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Berikut jobdesk Tim manajemen halal PT Pabrik Es Siantar:

### 1. Kabag Pengadaan

Kabag pengadaan mempunyai tugas dan tanggungjawab yaitu menerima dan mencatat permintaan bahan baku limun dari bagian pembelian, mengeluarkan dan mencatat pengeluaran bahan baku limun yang dipakai oleh bagian *syrup room*, mencatat pemakaian tutup botol sasi dan soda dalam proses produksi setiap hari, mencatat pemakaian CO<sub>2</sub> dalam proses produksi setiap hari, membuat laporan stok bahan baku limun setiap hari, mencatat nomor seri tabung CO<sub>2</sub> yang dipulangkan kepada supplier, merapikan bahan baku limun atau memasukkan bahan baku ke gudang

### 2. Kabag Produksi

Bertanggung jawab mengarahkan dan mengintruksikan kepada karyawann bagian produksi limun untuk bekerja dan menjalankan tugasnya masing-masing. Contoh: operator *filter*, *washer*, dan bagian produksi lainnya, mengawasi karyawan bagian produksi limun agar bekerja dengan baik, disiplin

dan tidak main-main saat bekerja dan membuat orderan pesanan barang yang berhubungan dengan kepentingan operasional produksi, membuat laporan proses produksi setiap hari untuk diperiksa ke Ka. Produksi dan ditandatangani, membuat program pembenahan dan pengawasan *water treatment* secara rutin, melaporkan hal-hal yang rusak dalam proses produksi ke unit *maintenance* untuk diperbaiki.

### 3. Kabag Penjualan

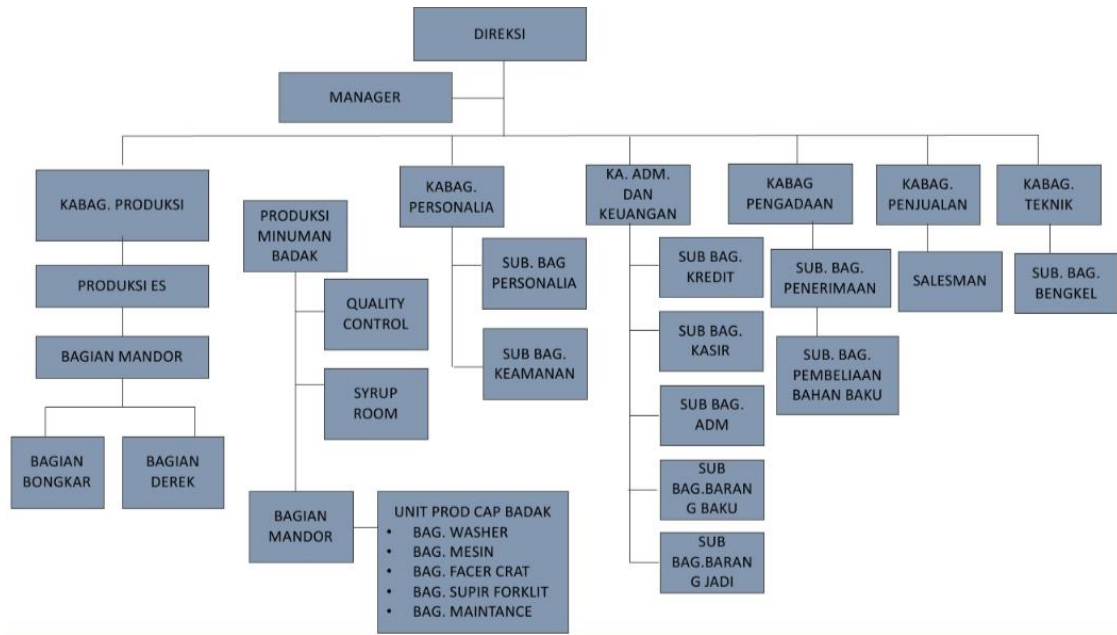
Kabag penjualan memiliki tugas dan tanggungjawab yaitu menerima orderan dari gudang bahan baku limun yang sudah di acc pimpinan, lalu siap untuk dipesan ke *supplier*, kalau barang sudah sampai baru diserahkan ke bagian gudang sesuai dengan bon barang yang masuk. Setelah itu bon barang yang diterima baru di acc oleh pimpinan untuk merencanakan pembayaran, kalau bon pembayaran sudah jatuh tempo baru dilaksanakan pembayaran ke *supplier* dan apabila sudah lunas bon atau kwitansi diserahkan ke bagian kasir.

### 4. Produksi Minuman Badak

Produksi minuman badak memiliki tugas dan tanggungjawab yaitu meminta atau menerima informasi rencana produksi dari Ka. Produksi atau pimpinan setiap hari, mempersiapkan proses produksi seperti meresep, memasak gula, mengoperator *trimex*, meminta atau menerima bahan baku limun yang mau diproduksi dari Ka. Gudang Bahan Baku, melaksanakan sanitasi *trimex* dan sanitasi *filler* secara rutin, membuat orderan pesanan barang yang berhubungan dengan kepentingan operasional *syrup room*.

### 5. *Quality Room*

*Quality Room* memiliki tugas dan tanggungjawab yaitu menjaga dan mempertahankan gugusan kendali mutu minuman cap badak (sasi dan soda), bekerja sama dengan bagian *water treatment* untuk mencapai kualitas air yang diharapkan, membuat orderan pesanan barang yang digunakan untuk kepentingan operasional quality control bagian pembelian. *Quality control* wajib menanyakan sertifikasi untuk menjaga kualitas bahan baku limun.



Gambar 1. 3 Struktur Organisasi PT Pabrik Es Siantar

Sumber: Data PT Pabrik Es

### 1.3 Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti 2017:3). Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat menunjukkan eksistensinya. Mangkunegara (2015:1) menyebutkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya yang mampu berkontribusi kepada perusahaan adalah sumber daya yang memiliki kompetensi dan kualitas agar mampu bertahan dalam persaingan Lingga (2019). Berdasarkan dua pernyataan tersebut sumber daya manusia yang berkontribusi berperan dalam mendukung keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan unsur utama dalam membantu perusahaan untuk mencapai sasaran organisasi. Penurunan kinerja dapat terjadi karena mesin yang rusak, karyawan yang cidera, kesehatan karyawan yang menurun dan sebagainya. Kinerja akan optimal bila tenaga kerja selalu terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukan hanya tanggung jawab pemerintah sebagai regulator, melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat, tidak dapat dipungkiri bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Program kesehatan dan keselamatan memiliki efek positif pada kinerja karyawan dan disarankan bahwa perusahaan harus menyelaraskan program keselamatan kerja mereka dengan strategi bisnis suatu perusahaan (Oluoch dkk, 2015).

Kehadiran faktor sumber daya manusia dalam kegiatan produksi suatu perusahaan menjadi sangat penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh apapun termasuk kecanggihan mesin. Perusahaan yang menggunakan mesin yang canggih sekalipun tetap memerlukan peran manusia sebagai pengoperasi, dimana dalam proses bisnisnya menggunakan mesin dan karyawan perlu mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerjanya. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, poin a tentang setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional dan Undang-undang nomor 23 tahun 1992, pasal 23 ayat 1 tentang Kesehatan Kerja juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal.

Pada penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya di berbagai industri. Penelitian yang dilakukan devi nurmelita sari (2018) yang meneliti PT Kusuma Nanda Putra bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Muhoho Melanie Nyambura dan Kipchumba Simon yaitu *Effect Of Safety Awareness Campaigns On Employee Performance In Power Transmission Companies In Kenya* (Pengaruh Kampanye Kesadaran Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan) bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kesadaran kampanye keselamatan dan kinerja karyawan di transmisi Kenya. Pentingnya keselamatan kerja sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan Reynaldo Endhika dan Putra Arik Prasetya (2017) pada PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Timur dan Bali II menyatakan bahwa program K3 yang dilaksanakan dengan baik akan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki hasil yang signifikan positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Untuk bisa mengetahui kinerja karyawan baik atau tidak PT Pabrik Es melakukan penilaian kinerja karyawan. Adapun faktor penilaian kinerja yang dilakukan PT Pabrik Es Siantar yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan bapak M. Matondang selaku manager sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja; karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara rapi, terampil, inisiatif, dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
2. Ketepatan Waktu ; karyawan diharapkan disiplin dalam menggunakan waktu dalam kehadiran, penyelesaian tugas (deadline), penggunaan jam istirahat.
3. Tanggung-jawab; karyawan diharapkan mampu mengerjakan tugas sesuai instruksi yang diberikan, menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Teamwork ; karyawan diharapkan mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak serta menghargai pendapat dan masukan secara konsisten

Adapun rating penilaian kinerja karyawan pada PT Pabrik Es Siantar dibagi menjadi 5 rating penilaian. Adapun rating penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 RATING PENILAIAN PT PABRIK ES SIANTAR

Rating	Keterangan
1	Sangat Buruk
2	Butuh Peningkatan
3	Cukup
4	Memuaskan
5	Sangat Memuaskan

Sumber: Data Internal PT Pabrik Es Siantar, 2020

Tabel 1. 2 PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT PABRIK ES SIANTAR

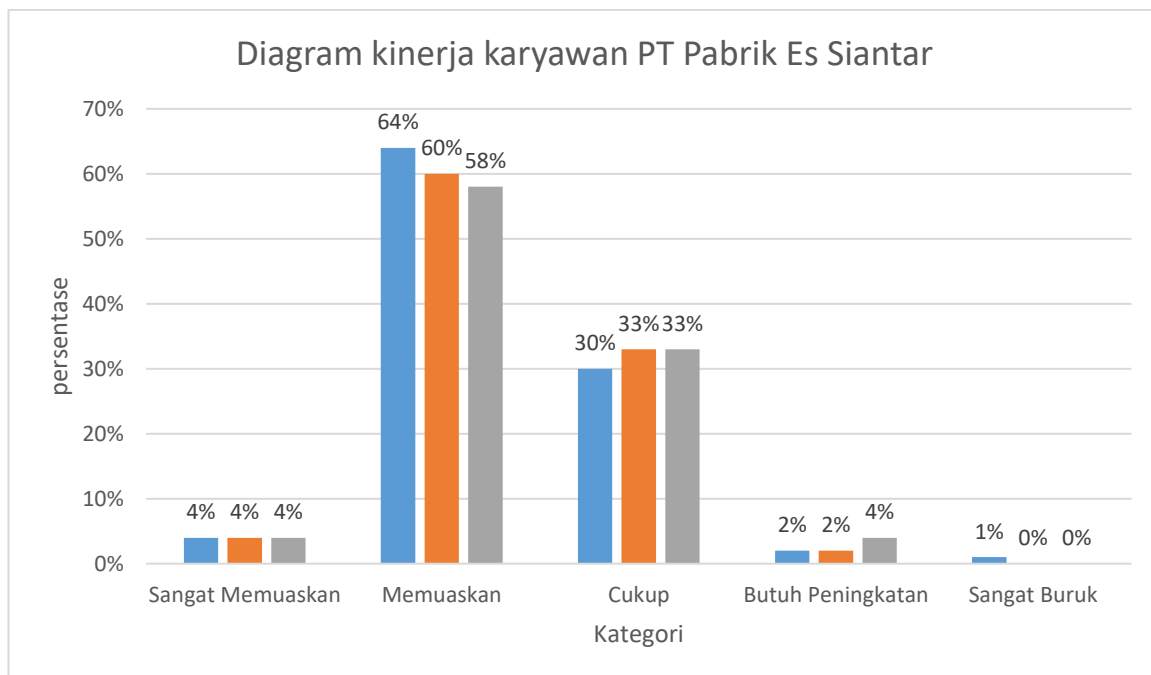
Kriteria Penilaian	2017		2018		2019	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
Sangat Memuaskan	2	4%	2	4%	2	4%
Memuaskan	29	64%	27	60%	26	58%
Cukup	13	30%	15	33%	15	33%
Butuh Peningkatan	1	2%	1	2%	2	4%
Sangat Buruk	0	1%	0	0%	0	0%
Total	45	100%	45	100%	45	100%

Sumber: Data Internal PT Pabrik Es Siantar,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat perubahan baik peningkatan dan penurunan pada persentase kategori “sangat memuaskan” sebesar 4%. Pada kategori “memuaskan” terjadi penurunan setiap tahunnya sebesar 4% pada tahun 2017-2018 dan tahun 2019 penurunan sebesar 2%. Pada kategori “cukup” mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 3 %. Pada kategori “butuh peningkatan” mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 2%. Pada tahun 2018 dan 2019 tidak terjadi peningkatan pada kategori “sangat buruk”.

Agar lebih mudah dipahami dan terlihat perbedaannya dari ketiga tahun diatas. Penulis mengkonversi hasil penilaian kinerja dalam bentuk grafik sebagai berikut:





Gambar 1. 4 Kinerja Karyawan PT Pabrik Es Siantar Unit Produksi

Sumber: Data olahan penulis, 2020

Unit produksi memiliki tuntutan kerja yang tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan pada unit produksi memiliki tanggungjawab dan beban pekerjaan yang lebih dibandingkan departemen lainnya yang terdapat di PT Pabrik Es Siantar.

Selain itu peneliti juga telah melakukan preliminary test mengenai kepuasan kerja dengan menyebarkan kuesioner preliminary kepada 45 karyawan PT Pabrik Es Siantar unit produksi ini menggunakan hasil dari preliminary test sebagai berikut:

Tabel 1. 3 PRELIMINARY TEST KEPUASAN KERJA

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Persentase	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini	1	1	2	34	7	80%	Baik
		2%	2%	4%	76%	16%		
2.	Saya puas dengan layanan kesehatan dan keselamatan kerja yang	1	1	4	34	5	78%	Baik
		2%	2%	9%	76%	11%		

	diberikan PT Pabrik Es Siantar							
3.	Saya puas dengan gaji yang saya terima	1	2	8	29	5	76%	Baik
		2%	4%	18%	64%	11%		
4.	Atasan menghargai kontribusi karyawan	0	1	1	34	9	83%	Baik
		0%	2%	2%	76%	20%		
5.	Saya puas dengan interaksi dan kerja sama dengan rekan kerja	0	1	2	31	11	83%	Baik
		0%	2%	4%	69%	24%		
Total							80%	Baik

Sumber: Hasil Olahan Penulis,2020

Berdasarkan hasil preliminary test yang dilakukan oleh penulis terkait kepuasan kerja pada perusahaan PT Pabrik Es Siantar dari 45 responden terdapat hasil 80%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT Pabrik Es Siantar dikategorikan baik. Pada tabel 1.7 diketahui persentase tertinggi pada kepuasan kerja pada item pernyataan “atasan menghargai kontribusi karyawan” dan “saya puas dengan interaksi dan kerja sama dengan rekan kerja” dengan nilai persentase sebesar 83%. Hal ini berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang dihargai oleh atasan serta interaksi dan kerja sama antar rekan kerja terjalin baik dilihat dari persentase tertinggi.

Dari hasil diatas terdapat kepuasan kerja terendah pada item pernyataan “saya puas dengan gaji yang saya terima” dengan nilai persentase sebesar 76%. Hal ini berarti karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban yang dilakukan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berdampak positif pada kualitas kerjanya dan memberi kontribusi yang terbaik pada perusahaan. Sedangkan ketika karyawan merasa tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan mencapai target dalam pekerjaannya dengan baik.

Menurut peraturan pemerintah republik Indonesia no 50 tahun 2012 tentang penerapan sisem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pasal 1 ayat 1, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja atau disingkat K3 adalah segala kegiatan

untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

PT Pabrik Es dalam kegiatan operasionalnya juga memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya untuk meminimalkan kecelakaan kerja. Berikut program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan PT Pabrik Es Siantar:

a. Prosedur keluar-masuk perusahaan

PT Pabrik Es Siantar terdapat pembagian shift dalam bekerja khusus untuk unit produksi bagian mesin sedangkan unit lain tidak ada pembagian shift. Karyawan yang terlambat akan mendapat sanksi berupa pemotongan gaji atau tidak dianggap hadir apabila terlambat. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih disiplin dan menggunakan waktu dengan baik.

Adapun jam kerja pada karyawan yaitu:

Jam kerja : Pukul 08.00 – 16.00 WIB

Istirahat : Pukul 12.00 – 13.00 WIB

Jam kerja karyawan unit produksi bagian mesin dibagi menjadi dua yaitu shift pagi dan malam. Shift pagi dilakukan sama dengan unit produksi yang lain sedangkan shift malam yaitu:

Jam kerja malam : Pukul 16.00 – 12.00 WIB

Istirahat : Pukul 18.00 – 19.00 WIB

b. Penyediaan Alat Keselamatan Kerja bagi Karyawan

Pihak perusahaan menyediakan APD yang diperlukan oleh tenaga kerja. Setiap karyawan wajib menggunakan alat-alat pelindung yang sudah disediakan oleh perusahaan. Penyediaan APD tidak ada jadwal rutin pembelian sehingga tidak ada cadangan alat pelindung diri apabila APD tersebut sudah rusak. Pembelian dilakukan jika APD sudah tidak layak pakai. Penyediaan alat pelindung diri bagi tenaga kerja disesuaikan dengan faktor dan potensi bahayanya. Alat pelindung diri yang disediakan antara lain:

Tabel 1. 4 ALAT PELINDUNG DIRI

Jenis APD	Jumlah alat layak pakai	Total keseluruhan
Sepatu Boots	38	45
Safety Glasses	30	45
Sarung Tangan	40	50 pcs
Masker	45	50 pcs
Helm	12	15

Sumber : Data PT Pabrik Es Siantar, 2020

Tabel 1. 5 FUNGSI DAN POTENSI ALAT PELINDUNG DIRI

No	Jenis	Faktor dan Potensi Bahaya	Fungsi
1.	Sepatu Boots	Pecahan beling, beban yang jatuh, tergelincir	Melindungi kaki dari kejatuhan benda berat, dapat leluasa bergerak dan tidak tergelincir saat bekerja
2.	Safety Glasses	Percikan beling, zat kimia	Melindungi mata dari zat kimia dan beling kaca
3.	Sarung Tangan	Percikan beling kaca dan zat kimia	Melindungi tangan dari zat kimia dan percikan beling kaca.
4.	Masker	Debu tanah, debu gula, gas Co <sub>2</sub>	Melindungi alat pernafasan dari debu gula, gas Co <sub>2</sub> .
5.	Helm	Benda jatuh, terbentur	Melindungi kepala dari benturan atau benda yang jatuh dari atas.

Sumber : Data PT Pabrik Es Siantar, 2020

Perusahaan menyediakan APAR (Alat Pemadam Api Ringan) disetiap unit untuk mengantisipasi bahaya kebakaran perusahaan. APAR diletakkan pada tempat yang strategis dan terlihat untuk mempermudah penggunaan asaat terjadi kebakaran. Selain itu, perusahaan berusaha menjaga kebersihan lingkungan sekitar dengan pelaksanaan pest control untuk mencegah serangga dan tikus masuk dan mengotori ruang produksi, pemakaian APD bagi tenaga kerja produksi agar kotoran yang ada pada tubuh pekerja tidak jatuh dan mengkontaminasi produk serta menjaga kebersihan ruang produksi sendiri dengan pembersihan sebelum dilakukan proses kerja dan pada saat kerja bila ada tumpahan segera disiram dengan air. Pest control dilakukan 1 kali dalam sebulan pada hari minggu. Tujuannya adalah untuk menjaga terjadinya pencemaran atau setiap kemungkinan terjadinya pencemaran terhadap bahan baku produk setengah jadi dan produk akhir dari hama maupun kutu. Pest control dilakukan baik di dalam maupun luar ruangan dengan melakukan tindakan *spraying*, *fogging*, Semua tindakan dilakukan di luar ruang produksi untuk menjaga agar tidak mengkontaminasi bahan baku maupun barang jadi.

c. Pelayanan kesehatan

Pabrik Es tidak memberikan pelayanan kesehatan secara langsung di perusahaan hanya melalui jaminan kesehatan seperti BPJS dan dapat digunakan apabila karyawan sakit. Namun Pabrik Es tetap menyediakan kotak P3K yang berisi obat-obatan, perban, kain kasa, plester luka dan sebagainya serta alat P3K seperti alat angkut dan transportasi untuk membantu pertolongan pertama akibat kecelakaan kerja dan merawat karyawan yang sedang sakit saat bekerja.

Sebagai gambaran umum dapat kita lihat data tentang kasus kecelakaan kerja yang terjadi dari tahun 2014-2019 pada karyawan unit produksi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Tabel 1.6 yaitu:

Tabel 1. 4 KECELAKAAN KERJA TAHUN 2014-2019

No	Tahun	Jumlah karyawan bagian produksi	Jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan
1.	2014	45	1
2.	2015	45	3
3.	2016	45	1
4.	2017	45	2
5.	2018	45	3
6.	2019	45	2

Sumber: Data perusahaan PT Pabrik Es

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat kecelakaan yang dialami karyawan yaitu pada tahun 2014 satu orang mengalami kecelakaan, pada tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 4,4% yaitu 3 orang mengalami kecelakaan, pada tahun 2016 mengalami penurunan sebanyak 4,4% atau 1 orang mengalami kecelakaan. Pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 2,2% atau 2 orang kecelakaan, dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan kecelakaan lagi 2,2 % dari sebelumnya atau 3 orang mengalami kecelakaan. Pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 2,2 % atau 2 orang mengalami kecelakaan kerja. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya karyawan di bagian produksi mengalami kecelakaan kerja dalam melaksanakan operasionalnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak samirin selaku pekerja di unit produksi kecelakaan yang terjadi seperti kelalaian pekerja saat pengecekan botol minuman sebelum dimasukkan ke mesin *piston filler* mengakibatkan karyawan terkena beling kaca akibat ledakan botol yang diproduksi tidak sempurna, mesin untuk memproduksi minuman bersoda sering mengalami kerusakan dan menghambat aktivitas produksi yang dijalankan oleh perusahaan yang berakibat kepada banyaknya waktu yang terbuang sia-sia serta mengharuskan karyawan untuk bekerja lembur demi memenuhi target produksi perusahaan. Selain itu, bapak M. Matondang selaku manager PT Pabrik ES Siantar menambahkan kurangnya kesadaran karyawan seperti sering mengabaikan penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) seperti

masker, sarung tangan, sepatu boots, safety glasses. Peneliti sudah berusaha meminta data kecelakaan secara detail namun pihak manajemen perusahaan tidak berkenan memberikan data kecelakaan kerja.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Oleh sebab itu menjadi keharusan bagi perusahaan PT Pabrik Es Siantar untuk benar-benar memperhatikan kualitas K3, kualitas kepuasan kerja dan kinerja karyawannya

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Pabrik Es Siantar?
2. Bagaimana Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pabrik Es Siantar?
3. Bagaimana Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Pabrik Es Siantar?
4. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pabrik Es Siantar?
5. Bagaimana Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Pabrik Es Siantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pabrik Es Siantar.
3. Untuk mengetahui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Pabrik Es Siantar.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pabrik Es Siantar
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

Dengan penelitian ini, penulis mengharapkan adanya hasil dari aspek praktis dan aspek teoritis.

### **a. Aspek Praktis**

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberi masukan dan menjadi informasi yang berguna untuk membantu perusahaan dalam menerapkan pengetahuan para karyawan sebagai upaya meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja guna menunjang peningkatan dan kepuasan kerja karyawan.

### **b. Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat mempengaruhi peningkatan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penulis juga berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dan diharapkan temuan-temuan pengkajian sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

## **1.9 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan penelitian ini sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum tentang isi penelitian meliputi gambaran objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai kajian kepustakaan yang terkait dengan topik pembahasan dan variabel untuk dijadikan sebagai dasar dalam pembahasan dan analisis permasalahan dalam penelitian, penyusunan kerangka juga perumusan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi variabel operasional, populasi dan sampel teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang analisis pengolahan data, hasil penelitian dan pembahasannya yang diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah,serta tujuan penelitian.

### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dan pihak lain yang membutuhkan.