

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai harapan maupun keinginan agar setiap karyawan di dalam perusahaan mempunyai kinerja yang terbaik. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku, motivasi dan kesadaran karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan bisa diwujudkan dalam hal menciptakan lingkungan administratif perusahaan yang kondusif. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan, dan perencanaan karir.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sulit untuk dinilai, karena terdiri dari faktor internal maupun eksternal dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Faktor internal yang mempengaruhi contohnya adalah motivasi, harapan dan tujuan karyawan dalam bekerja, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan, lingkungan fisik berupa gedung dan tata letak perusahaan, sedangkan lingkungan non fisik adalah budaya perusahaan.

Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial perusahaan selalu berupaya melakukan tugasnya melalui *planning, organizing, actuating* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran perusahaan. Yakni dengan cara menyediakan sarana dan prasarana yang dapat mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi serta membuat sistem yang adil dan struktur perusahaan yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, serta memperhatikan kemampuan karyawan.

Untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif perlu ditumbuhkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan. Perusahaan dalam hal ini mempunyai peran penting untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik.

Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi tersebut tentunya menuntut perusahaan dapat menjamin kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam bekerja. Jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut data Jamsostek (2012), kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia pada tahun 2009 mencapai 54.398 kasus. Sedangkan pada tahun 2011 melonjak drastis menjadi lebih dari 92 ribu kasus. Hal ini tentu saja memberikan

dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan yang tentu saja ingin keselamatan dan kesehatan selama bekerja terjamin dan terlindungi.

Salah satu industri yang tinggi tingkat resiko kecelakaannya adalah industri farmasi. Hal ini disebabkan karena industri farmasi berkaitan erat dengan bahan kimia yang sangat berbahaya dan peralatan kerja yang dapat membahayakan para pekerja. Menurut Gary Dessler (2005) terdapat dua penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu kondisi yang tidak aman serta tindakan yang tidak aman.

Dessler (2005) menyebutkan bahwa kondisi yang tidak aman dapat berupa prosedur yang berbahaya, penyimpanan yang tidak aman serta peralatan yang tidak terjaga dengan baik. Sedangkan tindakan yang tidak aman dapat berupa kecerobohan, kesalahan dalam pelaksanaan prosedur dan ketidak telitian. Kondisi dan tindakan yang tidak aman tersebut sangat besar kemungkinan terjadinya didalam industri farmasi. Banyaknya bahan kimia yang berbahaya serta peralatan dan mesin-mesin yang dapat membahayakan keselamatan karyawan menjadikan resiko kecelakaan kerja sangat mungkin terjadi.

PT. Nusantara Beta Farma merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri farmasi. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Selain menjalankan peraturan pemerintah mengenai keselamatan kerja yakni UU No. 1 tahun 1970 dan peraturan Departemen Kesehatan RI mengenai Cara Pembuatan Obat yang Benar (CPOB), PT. Nusantara Beta Farma juga mempunyai komitmen untuk terus menjaga tingkat keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penghargaan yang diterima oleh perusahaan yaitu penghargaan

Zero Accident Award pada tahun 2008 dari Departemen Tenaga Kerja dan Tansmigrasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti apakah komitmen perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Beta Farma.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Beta Farma?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Beta Farma?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Beta Farma?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Beta Farma.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Beta Farma.

3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Beta Farma.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat kepada :

1. Perusahaan

Memberikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Karyawan

Diharapkan menjadi acuan maupun referensi serta memberikan informasi untuk peningkatan kinerja.

3. Peneliti dan Akademisi

Memberikan informasi dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, kompensasi, dan pelatihan, disebabkan karena penulis memiliki kekurangan dan keterbatasan, sehingga penelitian ini dibatasi pada keselamatan dan kesehatan kerja.

