

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri farmasi di Indonesia merupakan usaha yang memiliki potensi yang cukup besar mengingat bangsa Indonesia memiliki jumlah penduduk yang cukup banyak. Industri farmasi sangat dibutuhkan untuk menjamin kesehatan masyarakat agar terbebas dari berbagai penyakit, maka pemerintah menghimbau kepada seluruh masyarakat Indonesia diberi vaksinasi sejak dini.

PT. Bio Farma (Persero) sebagai satu-satunya produsen vaksin untuk manusia di Indonesia, selama ini telah mendedikasikan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk memproduksi vaksin dan anti sera yang berkualitas internasional untuk mendukung program imunisasi nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang memiliki kualitas derajat kesehatan yang lebih baik.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan akan kesehatan, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan profesional agar perusahaan dapat memenuhi kebutuhan vaksin cakupan nasional dan internasional. Proses kompleks pada produksi berbagai macam vaksin dan antisera tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan, selain itu sumber daya manusia juga berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi. sumber daya manusia merujuk pada seluruh potensi manusia yang tersedia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi maupun lembaga institusi karena sumber daya manusia berfungsi untuk melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional organisasi maupun lembaga institusi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2019).

Pertumbuhan pesat dalam industri farmasi, khususnya di PT. Bio Farma, menciptakan peluang ekonomi yang signifikan. Namun, seperti yang sering terjadi dalam pertumbuhan industri, peningkatan risiko kecelakaan kerja menjadi tantangan yang tak dapat diabaikan. Karyawan yang terlibat dalam produksi dan pengelolaan pabrik menjadi elemen kunci dalam menjaga kelangsungan operasional dan keberlanjutan perusahaan. Pentingnya memperkuat kinerja karyawan menjadi fokus utama, karena hal ini akan berkontribusi secara signifikan terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja yang baik pasti akan membawa hasil yang baik pula bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan. Karena menentukan sukses tidaknya perusahaan. Jika kinerja karyawan buruk, perusahaan akan melemah. Bisa juga sebaliknya, jika karyawannya pekerja keras, inovatif dan memenuhi segala

komitmen perusahaan, maka hal ini merupakan perkembangan positif bagi perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar suatu perusahaandapat diselesaikan sesuai dengan rencana, baik dalam waktu, biaya, maupun kualitasnya, maka suatu organisasi atau perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja menjadi hal yang sangat menentukan keberlangsungan perusahaan (Budiarti & Burhanuddin, 2023). Meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berbeda didalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat meningkatkan produktivitas dengan mengurangi hari kerja yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas karyawan yang lebih terlibat, mengurangi biaya kesehatan dan asuransi, tingkat tunjangan karyawan dan jumlah tunjangan langsung. proposal klaim..

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:65) merupakan suatu faktorfaktor di sekitar karyawan dimana memberi pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu faktor dari keamanan seseorang dalam bekerja. Tempat dan kondisi lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pentingnya lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya terletak pada kenyamanan para karyawan, tetapi juga pada penerapan kesehatan keselamatan kerja yang baik.

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah segala upaya dan pemikiran yang dilakukan untuk mencegah, mengatasi dan mengurangi kecelakaan beserta akibat yang ditimbulkannya melalui tahapan identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya, dengan menerapkan sistem manajemen bahaya yang tepat dan menerapkan peraturan perundang-undangan kesehatan dan keselamatan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2013) mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar atas gangguan fisik dan mental yang dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan serta pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Penerapan lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja pada perusahaan sangat penting. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja karyawannya, karena sangat berpengaruh tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Kecelakaan kerja saat bekerja dapat diminimalisir dengan menerapkan kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja harus diperhatikan seperti kelengkapan APD (alat pelindung diri), termasuk kondisi lingkungan saat melakukan pekerjaan juga harus diperhatikan karena apabila karyawan melakukan pekerjaan dan lingkungan saat melakukan pekerjaan lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka kinerja

karyawan akan kurang optimal.

Berdasarkan hasil observasi dan kuesioner awal penulis memilih melakukan penelitian pada PT Bio Farma. Karena dari beberapa perusahaan PT Bio Farma memiliki permasalahan di lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja.

Melihat kondisi lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bio Farma di PT Bio Farma, penulis melakukan serangkaian wawancara dan penyebaran kuesioner.

Menurut hasil wawancara dengan karyawan PT Bio Farma, fasilitas yang disediakan perusahaan ini sudah lengkap dan sesuai dengan kebutuhan. Jika ada kerusakan, karyawan diminta untuk segera melaporkan kepada atasan. Salah satu masalah lingkungan kerja yang ditemui adalah lahan parkir yang selalu penuh sehingga karyawan sering terlambat karena mencari lahan parkir yang kosong. Selain itu suhu ruangan yang kurang memadai sehingga mengganggu aktivitas karyawan. Selain masalah lingkungan kerja, kesehatan keselamatan kerja juga menjadi perhatian, dimana alat atau mesin kerja ada beberapa yang rusak dan belum diperbaiki.

Selain melakukan wawancara, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pelaksanaan survei awal untuk mengetahui suatu fenomena yang terjadi pada karyawan tersebut yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Bio Farma. Di bawah ini ada tabel kinerja karyawan yang dijelaskan sebagai berikut

Tabel 1. 1 Kuesioner Survey Awal Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		YA		Tidak	
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	18	90%	2	10%
2	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	14	70%	6	30%
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	16	80%	4	20%
4	Saya memiliki skill yang sesuai dengan pekerjaan saya	18	90%	2	10%
5	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	18	90%	2	10%

Sumber : data diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 1.1 permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Bio Farma menunjukkan bahwa kinerja disana bermasalah pada “saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan” dapat terlihat dari survey sebanyak 90% karyawan merasa belum bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan , sedangkan 10% karyawan merasa sudah dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, ini dikarenakan perusahaan kurang memberikan apresiasi kepada karyawan yang sudah dapat melampaui target yang ditetapkan.

Berikut adalah rekapitulasi laporan kinerja PT Bio farma:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Kinerja Pt Bio Farma Tahun 2022 dan 2021

Tahun	2022	2021
Penjualan	Rp. 11.030.000.000.000	Rp. 30.320.000.000.000
Beban Pokok	Rp. 8.690.000.000.000	Rp. 26.530.000.000.000
Laba Bersih	Rp. 1.010.00.000.000.000	Rp. 1.930.000.000.000

Sumber : Data internal PT Bio farma

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Kinerja Bio Farma (Entitas Induk) tahun 2022 (Audited) dari sisi penjualan adalah sebesar Rp11,03 triliun turun 63,64% dibandingkan realisasi tahun 2021 (Audited) yang sebesar Rp30,32 triliun dan

mencapai 94,42% dari anggarannya, sedangkan beban pokok penjualan & jasa sebesar Rp8,69 triliun turun 67,27% dibandingkan realisasi tahun 2021 (Audited) yang senilai Rp26,53 triliun atau mencapai 93,46% dari anggarannya, sementara perolehan laba bersih sebesar Rp1,01 triliun turun 47,67% dari realisasi tahun 2021 (Audited) yang senilai Rp1,93 triliun atau mencapai 93,23% dari anggarannya.

Kinerja karyawan dapat terganggu jika karyawan tidak memenuhi standar dan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Hal yang mendorong kinerja karyawan pada perusahaan yaitu lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan PT Bio Farma, dilakukan survei awal yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Berikut adalah tabel survei awal mengenai lingkungan kerja yang menjelaskan fenomena tersebut

Tabel 1. 3 Kuesioner Survey Awal Lingkungan Kerja

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		YA		Tidak	
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik memadai	14	70%	6	30%
2	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah lengkap dan memadai	8	40%	12	60%
3	Bangunan tempat kerja sudah cukup memadai	16	80%	4	20%
4	Hubungan atasan dan bawahan terjalin baik	4	20%	16	80%
5	Hubungan sesama rekan kerja menjalin hubungan baik	18	90%	2	10%

Sumber : data diolah oleh peneliti 2024

Pada tabel 1.3 fenomena lingkungan kerja di PT Bio Farma belum sesuai dengan yang diharapkan. Dilihat dari tabel survey awal fenomena yang terjadi adalah fasilitas yang disediakan perusahaan kurang memadai. Selain itu hubungan atasan dan bawahan belum terjalin baik.

Lingkungan menjadi sangat penting karena dengan Lingkungan kerja yang

nyaman dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga mendorong terwujudnya tujuan perusahaan . Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya nyaman dengan lingkungan kerja. Menurut Karina *et all* (2023) Hubungan karyawan yang terjalin baik dan harmonis dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Hubungan karyawan dalam organisasi merupakan kebutuhan sosial yang menekankan interaksi antar individu dalam organisasi

Tabel 1. 4 Kuesioner Survey Awal Kesehatan Keselamatan kerja

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		YA		Tidak	
1	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan	18	90%	2	10%
2	Peralatan yang sudah tidak layak atau rusak segera di perbaiki oleh perusahaan	4	20%	16	80%
3	Perusahaan memberikan perawatan atau asuransi kecelakaan kerja kepada saya	20	100%	-	-
4	Suhu di ruangan kerja sudah cukup mendukung aktivitas dalam bekerja	16	80%	4	20%
5	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda	8	40%	12	60%

Sumber : data diolah oleh peneliti 2024

Pada tabel 1.4 kesehatan keselamatan kerja dilihat dari hasil kuesioner awal fenomena yang terjadi adalah kurangnya pemberitahuan tentang peralatan yang berbahaya yang dapat menyebabkan cedera karena mesin kerja dan peralatan yang tidak layak atau rusak belum diperbaiki oleh perusahaan.

Adapun masalah lain yang melatar belakangi penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rizal Nabawi, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai” Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda yang berbeda dilakukan oleh (Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar, 2020) berdasarkan hasilnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain terkait kesehatan keselamatan kerja dilakukan oleh (Ketut Sudarnaya dan Kadek Dwi Putri Adnyani, 2022) bahwa kesehatan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh (Roudhotul Hidayati, 2020) diperoleh adalah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perilaku dan perspektif setiap karyawan berbeda-beda sehingga belum tentu faktor-faktor diatas mempunyai pengaruh dalam penentuan kinerja pegawai di PT Bio Farma, dapat dipengaruhi oleh variable lain.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu adanya penelitian yang lebih dalam mengenai pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja khususnya pada karyawan di perusahaan PT Bio Farma sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bio Farma (Persero)”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma

1. Masih ada karyawan yang belum mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu kondisi ini mengidentifikasi masih terdapat permasalahan dalam kinerja pada PT Bio Farma
2. Masih adanya fasilitas yang kurang memadai. Kondisi ini mengidentifikasi masih adanya permasalahan lingkungan kerja fisik pada PT Bio Farma
3. Belum terjalin dengan baik hubungan antara karyawan dan atasan. Ini mengidentifikasi masih adanya permasalahan lingkungan kerja non fisik pada PT. Bio Farma
4. Masih adanya peralatan kerja yang rusak. Ini mengidentifikasi masih adanya permasalahan Keselamatan Kesehatan Kerja pada PT. Bio Farma
5. Masih adanya alat atau barang yang berbahaya dan belum diberi tanda. Ini mengidentifikasi masih adanya permasalahan keselamatan kesehatan kerja pada PT. Bio Farma

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, kesehatan keselamatan kerja, dan kinerja karyawan di PT Bio Farma
2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma
3. Pengaruh kesehatan keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma
4. Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah identifikasi. Adapun tujuan penelitian yang penulis ambil berdasarkan rumusan masalah diatas adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kesehatan keselamatan kerja, dan kinerja karyawan di PT Bio Farma
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma

3. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam Penelitian ini diharapkan manfaatnya dapat dirasakan oleh penulis sendiri, dan juga akan memberikan kontribusi bagi pendidikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat tersebut termasuk:

1.4.1 Kegunaan Praktisi

a. Bagi Penulis

1. Memberikan pengetahuan wawasan dan keahlian yang dapat penulis implementasikan dimasa depan
2. Mengembangkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum pernah diperoleh dari pendidikan formal

b. Bagi Universitas/keilmuan

Memberikan Pengetahuan dan sumbangan pemikiran yang dapat diaplikasikan kepada para pelajar

c. Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi

ataupun perusahaan berupa saran-saran positif dan yang sifatnya mengarah pada perbaikan bagi PT Bio Farma

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan berharga dalam pengetahuan akademis mengenai hubungan antara Lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dalam bidang yang sama atau terkait. Akademisi dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai titik awal untuk penelitian lebih lanjut.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam pengajaran di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya.

Kegunaan penelitian ini secara keseluruhan adalah untuk memberikan wawasan yang berharga dari pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian menjelaskan tentang tempat penulis melakukan penelitian dan waktu yang dibutuhkan penulis untuk bisa menyelesaikan penelitian ini disertai dengan table penelitian agar penelitian bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian di PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Pasteur No. 28, Bandung 40161, Jawa Barat, Indonesia

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai April 2024 sampai dengan Agustus 2024.

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1. 5 Jadwal Kegiatan Penelitian

[illegible]