

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Saat ini semakin ketatnya tingkat persaingan organisasi mengharuskan organisasi harus mampu menyediakan berbagai fasilitas bagi karyawannya agar karyawan didalam organisasi tersebut bisa digunakan untuk keunggulan yang dimiliki organisasi. Perusahaan harus berusaha menaikan kinerja semua karyawan supaya bisa bersaing dengan organisasi lain sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa melalui cara yang lebih efisien. Hal tersebut bisa digapai apabila organisasi terus menerus menerangkan keselamatan kesehatan kerja (K3) juga pengawasan kerja dikarenakan hal itu bisa menaikan kinerja karyawan

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, Khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Sumber daya manusia apabila dimanfaatkan sebaik-baiknya akan memberikan pengaruh yang sangat baik.

Banyak perusahaan yang kurang peduli akan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya, sehingga berakibat terjadinya kecelakaan kerja dan

gangguan kesehatan pada karyawan. Jika terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada pekerja, maka yang merugi bukan hanya karyawan itu sendiri serta keluarganya, tetapi perusahaan juga sangat merugi. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pengobatan atau memberi santunan, yang mana biaya ini tidak perlu dikeluarkan apabila tidak terjadi kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan pada karyawan. Disamping itu, apabila terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan itu berakibat meninggal atau karyawan tersebut tidak mampu bekerja seperti semula lagi, maka kerugian perusahaan akan menjadi semakin besar karena karyawan itu merupakan investasi paling mahal dan sangat penting.

Keberlangsungan sebuah industri sangat tergantung pada peran tenaga kerja, mulai dari pimpinan hingga pekerja tingkat dasar. Hal ini karena para pekerjalah yang menjadi tombak utama untuk terus dapat bertahan dan berkembang pesat. Tenaga kerja atau sering disebut pegawai maupun karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan produktifitas, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal dan menjaga nama baik dengan menciptakan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi.

PT. Kartini merupakan salah satu perusahaan yang berada dibawah naungan PT. Kartini Teh Nasional dan menjadi perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan teh celup. Kegiatan utamanya yaitu Penerimaan (receipt), Pengolahan (production), dan Pendistribusian (distribution) (3P). Dimana mengharuskan PT. Kartini untuk memiliki dan memperhatikan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang komprehensif (menyeluruh).

Hasil wawancara dari pihak manajemen PT. Kartini dapat diketahui bahwa PT. Kartini sebanyak 30 orang karyawan yang bekerja dibagian pengolahan. Ini artinya resiko kecelakaan kerja terhadap karyawan yang bekerja dibagian pengolahan sangat tinggi, dan kecelakaan kerja terjadi langsung pada PT. Kartini sebanyak 1 kasus kecelakaan. Sedangkan target dari perusahaan dalam hal kecelakaan kerja adalah zero accident, hal itu menggambarkan jika masih terjadi kecelakaan pada saat bekerja oleh karena itu perusahaan tetap harus mengoptimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja pada seluruh karyawannya.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan kerja juga mempunyai peran penting dalam mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Dengan adanya pengawasan yang tepat akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menekan lajunya angka kecelakaan kerja jika pengawasan dilakukan sesuai dengan kebijakan yang ditentukan perusahaan.

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target produksi. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan.

**Tabel 1.1**  
**Pabrik Teh Daerah Ciwidey**

No	Nama Pabrik	Pencapaian Kinerja Tahun 2021
1	Pabrik Teh Rancabali PTP Nusantara VII	B
2	PT Agri Wangi Sentosa	B
3	Pabrik Teh Rancabali	B
4	Pabrik CTC PTPN VIII Kebun Rancabali	B
5	Pabrik Teh Orthodox Sinumbra	B
6	PT Kartini Ciwidey	C

**Sumber : HRD masing-masing perusahaan**

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 diatas PT Kartini mendapatkan rating paling rendah diantara 5 perusahaan lainnya. Yang dimana PT Kartini mendapatkan rating C. maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian di PT Kartini dikarenakan ada masalah yang membuat kinerja perusahaan buruk.

Maka dari itu hal tersebut dilakukan dan diperhatikan karena perusahaan melakukan kegiatan pengelolaan dan pengolahan bahan mentah menjadi suatu barang atau produk yang dapat memenuhi kebutuhan manusia dalam bidang pangan yang dapat dikonsumsi secara langsung dan siap dipasarkan untuk memenuhi kebutuhan pangan sumber daya manusia. Dalam proses produksi perusahaan PT.Kartini banyak menggunakan dan melibatkan berbagai macam alat dan mesin yang mudah rusak, terbakar dan masih banyak lagi resiko yang dapat ditimbulkan dari proses produksi tersebut, yang nantinya dapat mengancam keselamatan dan kesehatan para pekerja dan lingkungan sekitarnya.

Keberhasilan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Kartini dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawan untuk melampaui *zeroincident & accident* dengan menunjukkan dukungan melalui penyediaan

lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, sehat dan harmonis sehingga dapat terbebas dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit kerja. PT. Kartini telah melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam menjaga, memperhatikan, dan mengawasi keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dan pencapaian hasil kinerja para karyawannya, serta memelihara lingkungan sekitar perusahaan.

Selain itu, dalam penerapan pencapaian program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik sesuai, dan memadai dalam suatu perusahaan akan dapat meningkatkan citra perusahaan dimata masyarakat. Hal tersebut juga dapat disebabkan karena, saat ini program keselamatan dan kesehatan kerja sudah termasuk kedalam kompensasi secara tidak langsung yang akan ditanggung dan diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali dalam pemenuhan kebutuhan, sekaligus sebagai tanggung jawab dan kewajiban perusahaan untuk memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja untuk para karyawan yang bekerja dalam perusahaan PT. Kartini untuk mencegah terjadinya resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang dapat merugikan semua pihak.

Sering terjadi masalah terkait kinerja yang timbul pada karyawan, keselamatan kerja yang diperlukan oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan suatu proses kinerja sering kali terlalu diremehkan. Perusahaan harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu karyawan bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah dicapai bawahannya (karyawan) pada rapat evaluasi tetapi dengan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan harapan dapat memperbaiki sumber daya manusia

sehingga memberikan umpan balik perusahaan tentang kinerja karyawan. Untuk mengetahui lebih jauh fenomena yang menjadikan bahan acuan dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan tidak konsisten pada lima tahun terakhir sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan.

Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang telah didapat dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja karyawan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat data kinerja pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Kinerja PT. Kartini Ciwidey**

Klasifikasi	Rentang Nilai Kinera
A = Baik Sekali	100
B = Baik	90
C = Cukup	80
D = Kurang	70
E = Nihil	60

Sumber : PT Kartini Ciwidey

Tabel 1.2 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan di PT Kartini Ciwidey. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Kartini Ciwidey pada tahun 2020-2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja PT Kartini Ciwidey**

Tahun	Rata-rata Kinerja	Nilai
2017	80	C
2018	90	B

**Dilanjutkan**

**Lanjutan Tabel 1.3**

<b>Tahun</b>	<b>Rata-rata Kinerja</b>	<b>Nilai</b>
2019	80	
2020	70	D
2021	80	C

Sumber : PT Kartini Ciwidey

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau belum optimalnya suatu kegiatan proses kinerja yang terjadi dimana dari tahun 2017-2018 hasil evaluasi kinerja karyawan mengalami peningkatan nilai sebesar 90 dari 80 dan mendapat predikat dari C (cukup) menjadi B (Baik). Untuk tahun 2018-2019 mengalami penurunan nilai sebesar 80 dari 90 dan mendapat predikat C (cukup) dari predikat sebelumnya B (baik). Namun dari tahun 2020-2021 mengalami penurunan yaitu memperoleh nilai 80 dan diberi predikat C (kurang).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala seksi sumber daya manusia (SDM) PT Kartini Ciwidey yang mengindikasikan adanya masalah dalam pencapaian kinerja karyawan, diantaranya:

1. Menurunnya kemampuan karyawan, yang diakibatkan kurangnya APD saat bekerja menyebabkan menurunnya kemampuan karyawan.
2. Hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan tidak sesuai dengan uraian tugas yang diberikan.
3. Pencapaian target tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dikarenakan karyawan sering menunda-nunda pekerjaan.

Berikut ini merupakan hasil pra survey yang dilakukan dengan cara menyebarkan 30 kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan PT. Kartini Ci-

Ciwidey yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra survey Kinerja PT. Kartini Ciwidey**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Pekerjaan	4	10	11	5	0	103	3,43
2	Kuantitas Pekerjaan	0	4	8	11	7	69	2,30
3	Kerjasama	13	15	2	0	0	131	4,37
4	Tanggung Jawab	12	16	1	1	0	129	4,30
5	Inisiatif	0	2	3	8	17	50	1,67
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,21</b>
<b>Rata-rata = Jumlah Responden (30 Orang)</b>								
<b>Skor rata-rata = Total rata-rata : Jumlah Indikator</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurvey 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa secara umum kinerja yang dirasakan oleh karyawan kurang memuaskan. Hasil pra survey menunjukkan bahwa indikator kinerja tidak memuaskan dengan hasil skor rata-rata sebesar 3,21 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah. Dilihat dari data kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi dan hasil pra survey yang dilakukan hasilnya masih belum mencapai target, dari uraian diatas maka dijadikan alasan pengambilan judul penelitian kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai target perusahaan, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, oleh karena itu perusahaan harus mengontrol karyawan, agar mendapatkan kinerja yang efektif, karena dengan masih adanya karyawan yang belum memiliki kinerja yang optimal akan menghambat peningkatan kinerja karyawan yang dimiliki oleh



perusahaan, kinerja dikatakan optimal apabila mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang telah diterapkan dan direncanakan oleh perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan, banyak cara yang bisa dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memotivasi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pelatihan, pemberian kompensasi dan pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian atau jabatannya.

Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini maka dilakukan pendalaman mengenai variabel-variabel yang menurut pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu pada penyebaran kuesioner mengenai variabel komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan guna mengetahui identifikasi-identifikasi masalah yang ada pada variabel yang dianggap lebih mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut adalah identifikasi permasalahan variabel yang terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

**Tabel 1.5**  
**Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kartini Ciwidey**

No	Variabel	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	TS (3)	KS (2)	STS (1)		
1	Kepuasan atas Pekerjaan	3	12	10	5	0	103	3,43
2	Komitmen	10	7	13	0	0	117	3,90
3	Kompetensi	10	11	9	0	0	121	4,03
4	Disiplin Kerja	17	9	2	0	0	131	4,37
5	Pengawasan Kerja	0	1	3	13	14	50	1,67
6	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	0	2	3	7	18	49	3,0

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurvey 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, variabel kepuasan kerja, komitmen, kompetensi, disiplin kerja, pengawasan dan keselamatan kesehatan kerja (K3). Variabel dianggap bermasalah terhadap kinerja pegawai di PT. Panjunan Cabang Cikampek. Diperoleh dua variabel dengan skor rata-rata paling rendah di antara variabel yang lain, yaitu pengawasan kerja dan keselamatan kesehatan kerja dengan skor rata-rata 1,67 dan 3,0.

Dalam meningkatkan kinerja maka dibutuhkan pengawasan kerja, dimana pimpinan selalu memantau dan melakukan peninjauan terhadap karyawannya dengan tujuan dapat memperbaiki atau mengevaluasi jika terjadi penyimpangan. Sehingga dapat menunjang seluruh aktivitas-aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas serta dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Masalah pengawasan kerja ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala seksi sumber daya manusia (SDM) PT Kartini Ciwidey, diantaranya :

1. Karyawan menilai standar prosedur yang diberikan kepada karyawan kurang jelas sehingga karyawan selalu melanggar aturan pada saat bekerja dan sering terjadi ketidakdisiplinan karyawan terhadap jam kerja.
2. Pimpinan atau atasan kurang melakukan peninjauan secara langsung ditempat kerja.
3. Pimpinan atau atasan tidak selalu melakukan pembetulan atau koreksi jika terjadi kesalahan.
4. Kurangnya ketegasan atasan atau pimpinan dalam menegur perilaku karya-

wan yang melanggar aturan

Berikut ini data yang diperoleh dalam kuesioner mengenai variabel bebas yaitu pengawasan kerja yang belumsesuai target dalam pra survey pada PT Kartini Ciwidey berikut ini:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra survey mengenai variabel Pengawasan kerja pada PT Kartini Ciwidey**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	TS (3)	KS (2)	STS (1)		
1	Tepat Waktu	0	1	3	14	12	53	1,77
2	Keakuratan	0	0	3	11	16	47	1,54
3	Objektif dan Menyeluruh	0	0	4	12	14	50	1,67
4	Diterima Anggota	0	1	3	11	15	50	1,67
<b>Skor rata-rata</b>								<b>1,67</b>
<b>Rata-rata = total : Jumlah Responden (30 orang)</b>								
<b>Skor rata-rata = total rata-rata : Jumlah Indikator</b>								

Sumber : hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Hasil dari pra survey mengenai pengawasan pada Tabel 1.6 menunjukkan bahwa indikator dari keakuratan, objektif dan menyeluruh dan diterima anggota sangat rendah dengan hasil skor rata-rata sebesar 1,54 dan 1,67. Dengan skor total rata-rata 1,67 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah.

Dalam meningkatkan kinerja maka dibutuhkan pengawasan kerja, dimana pimpinan selalu memantau dan melakukan peninjauan terhadap karyawannya dengan tujuan dapat memperbaiki atau mengevaluasi jika terjadi penyimpangan. Sehingga dapat menunjang seluruh aktivitas-aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas serta dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Keselamatan kesehatan kerja (K3) Hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan. Masalah yang terjadi pada Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kerja di PT Kartini Ciwidey, sesuai hasil wawancara, diantaranya:

1. Pabrik belum memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan, seperti BPJS.
2. Masih banyak karyawan yang kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.
3. Pabrik belum sepenuhnya menjamin keselamat karyawan.

Berikut ini data yang diperoleh dalam kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja yang dianggap kurang dalam pra survey pada PT Kartini Ciwidey:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra Survey variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Kartini Ciwidey**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Kerja	2	6	12	7	3	87	2,9
2	Suhu Udara	1	7	13	9	0	90	3,0
3	Penerangan	5	10	7	5	3	99	3,3
4	Pemakaian Peralatan Kerja	2	8	9	11	0	91	3,0
<b>Total Nilai rata-rata keseluruhan</b>								<b>3,0</b>

Sumber : hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Hasil dari pra survey mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada Tabel 1.7 menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja dengan hasil skor rata-

rata sebesar 2,9. Dengan skor total rata-rata 3,0 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor

rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah.

Keselamatan kesehatan kerja (K3) Hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan. Masalah yang terjadi pada Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kerja di PT Kartini Ciwidey, sesuai hasil wawancara, diantaranya:

1. Pabrik belum memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan, seperti BPJS.
2. Masih banyak karyawan yang kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.
3. Pabrik belum sepenuhnya menjamin keselamat karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengawasan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kartini Ciwidey"**.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan permasalahan menggambarkan permasalahan yang mencakup didalam penelitian terhadap

variabel keselamatan kesehatan kerja, pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada di PT. Kartini sebagai berikut:

1. Pengawasan Kerja
  - a. Standar prosedur yang diberikan kepada karyawan kurang jelas.
  - b. Pimpinan atau atasan kurang melakukan peninjauan secara langsung di tempat kerja.
  - c. Pimpinan atau atasan tidak selalu melakukan pembetulan atau koreksi jika terjadi kesalahan
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
  - a. Pabrik tidak memberikan jaminan K3 seperti BPJS kepada karyawan.
  - b. Masih ada karyawan yang keliru dan kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.
  - c. Pabrik tidak memberi jaminan keselamatan karyawan.
3. Kinerja Karyawan
  - a. Pencapaian target masih belum optimal.
  - b. Masih ada beberapa karyawan kurang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan kurang rapih.
  - c. Masih ada beberapa karyawan kurang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan teliti.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi Masalah diatas maka rumusan masalah dalam- penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengawasan kerja pada PT Kartini Ciwidey.
2. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Kartini Ciwidey.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Kartini Ciwidey.
4. Seberapa besar pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT Kartini Ciwidey.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengawasan kerja pada PT Kartini Ciwidey.
2. Kesehatan dan keselamatan kerja pada PT Kartini Ciwidey.
3. Kinerja karyawan pada PT Kartini Ciwidey.
4. Besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kartini Ciwidey.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bagi yang memerlukan sehingga penelitian ini mempunyai manfaat yang optimal baik secara teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

1) Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pada saat kuliah, khususnya pada kesehatan keselamatan kerja (K3), pengawasan kerja, dan kinerja karyawan.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

1) Manfaat bagi masyarakat umum

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat untuk lebih mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan .

2) Manfaat bagi perusahaan

Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan produksi dan guna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang.