

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan operasional suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* menjadi karakter individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokok saja namun juga melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan lainnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja, kondisi atau faktor yang

mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja. Kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja.

Kesehatan adalah modal utama yang terpenting bagi seseorang dalam menjaga kelangsungan hidupnya. Kesehatan juga merupakan kebutuhan dasar dan hak asasi manusia yang harus terpenuhi oleh semua kalangan masyarakat. Seiring berjalannya waktu, sudah sepatutnya kita sebagai manusia selalu memperhatikan kesehatan diri dan lingkungan masing-masing. Menurut UU No.23 tahun 1992 pasal 23 tentang kesehatan kerja, menekankan bahwa pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya

Permasalahan K3 pada umumnya didentikan pada sebuah kecelakaan. Bahkan, sebuah perusahaan dapat di klaim buruk jika terjadi kecelakaan kerja di area kerjanya, Perusahaan cenderung menganggap permasalahan K3 hanya merupakan tanggung jawab karyawan bagian K3 saja, padahal implementasi K3 merupakan tanggungjawab bersama seluruh karyawan. Pemenuhan K3 tidak boleh hanya di anggap sebagai pelengkap atau persyaratan saja, namun sebagai salah satu hal krusial dalam sebuah usaha produksi. Pada perusahaan bertaraf internasional, penerapan K3 merupakan sebuah aktivitas utama dalam setiap aspek kegiatan yang ada di perusahaan. Pelaksana K3 pada perusahaan pun bukan petugas K3 langsung, melainkan para penanggung jawab setiap bagian atau unit

dari pekerjaan. Hal itu dilakukan karena penerapan standar kerja yang memenuhi persyaratan K3 dimulai dari penerapan terhadap diri sendiri. Perusahaan yang baik akan menerapkan K3 dengan baik dan benar, penerapan K3 dengan baik dan benar oleh perusahaan akan membuat keselamatan dan kesehatan kerja akan terjamin, sehingga karyawan yang bekerja merasa aman dan terhindar dari kecelakaan kerja, dengan keadaan ini diharapkan produktivitas, kepuasan dan loyalitas kerja karyawan tercipta.

Keselamatan kerja diartikan sebagai upaya-upaya yang ditujukan untuk melindungi pekerja. Kesehatan adalah upaya-upaya yang ditujukan untuk memperoleh kesehatan yang setinggi-tingginya dengan cara mencegah dan memberantas penyakit yang diidap oleh pekerja, mencegah kelelahan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Ditinjau dari keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran, penyakit, dan sebagainya.

PT. Kilangan Getah Teluk Luas (Tadlee) berdiri pada tahun 1952 di Jalan Kis Mangunsarkoro (Jati Baru) Padang. Pada tahun 1981 PT Kilangan Getah Teluk Luas (Tadlee) dipindahkan ke Jalan By Pass, Kelurahan Tanjung Saba Pitameh, Kecamatan Lubuk Begalung. Sebab pabrik ini dipindahkan ke Kecamatan Lubuk Begalung, karena letaknya sudah berada di tengah-tengah kota, baunya yang busuk dan menyebabkan polusi udara sehingga di gusur oleh pemerintah. Pada tahun 1981 mulai dioperasikannya PT. Teluk Luas yang ada di Jalan By Pas Kecamatan Lubuk Begalung untuk memproduksi karet setengah jadi, dan menjual karet tersebut keluar negeri. Perkembangan PT. Teluk Luas juga dapat dilihat dari segi karyawannya dan juga dapat dilihat dari sarana dan prasarana

yang digunakan di PT. Teluk Luas untuk pengolahan karet setengah jadi. Observasi ini memwawancarai dan memberikan pertanyaan kepada kepala perangkat terkait. Observasi bertujuan untuk melihat dan menilai *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Teluk Luas. Pengembangan peran ekstra dengan *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Teluk Luas adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Peran Ekstra PT. Teluk Luas**  
**Tahun 2019- 2021**

No	Tahun	Persentase Peningkatan Karyawan Lembur	Persentase Standar Penilaian Minimal (SPM)
1.	2019	36%	40%
2.	2020	54%	40%
3.	2021	29%	40%

(Sumber : PT. Teluk Luas)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas pada tahun 2019 persentase peningkatan pegawai lembur hanya 36% dari persentase standar penilaian minimal (SPM) 40%. Pada tahun 2020 persentase peningkatan pegawai lembur 54% dari persentase standar penilaian minimal (SPM) 40%. Pada tahun 2021 persentase peningkatan pegawai lembur 29% dari persentase standar penilaian minimal (SPM) 40%. Dari hal tersebut dapat dilihat persentase pegawai yang lembur mengalami peningkatan yang fluktuatif yang signifikan dari batas Standar Penilaian Minimal (SPM) yang telah ditetapkan organisasi.

**Sutrisno, 2018** *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain karakteristik individu yang merupakan sikap seseorang dalam Situasi Kerja, Karakteristik Pekerjaan,

Budaya dan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dari Pekerja, Komitmen Organisasi, Komunikasi Dalam Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi dan Masa Kerja. Didalam organisasi membutuhkan anggota karyawan yang bisa menerapkan perilaku OCB, yaitu memiliki peran ekstra diluar pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih efektif. Seperti membantu pegawai serta memiliki perasaan saling support terhadap sesama karyawan yang berada didalam satu perusahaan yang sama sebagai dalam bentuk suatu tim. Sehingga dapat meminimalisir atau dapat menghindari terjadinya suatu konflik antar tim, menghormati peraturan yang ada dalam organisasi. Serta karyawan yang mau bekerja melebihi dari tugas tetap setiap individu secara sukarela, mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan atau yang biasa disebut dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan **Setianingsih, 2019** yang menyatakan bahwa *work safety dan occupational health* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian yang dilakukan **Kailola, 2018** yang menyatakan bahwa *work safety dan occupational health* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian yang dilakukan **Sinamo, 2018** yang menyatakan bahwa *work safety dan occupational health* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Serta penelitian yang dilakukan **Charli, 2019** yang menyatakan bahwa *work attitude* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan **Ayu & Adnyani, 2018** yang menyatakan bahwa *work safety dan occupational health* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan **Pandey & Lengkong, 2019** yang menyatakan bahwa *work safety dan occupational health* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan **Oemar, 2018** yang menyatakan bahwa *work safety dan occupational health* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan **Harahap, 2017** yang menyatakan bahwa *work attitude* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian terdahulu yang dilakukan **Fuad, 2020** yang menyatakan bahwa *work safety dan occupational health* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan **Ariesta, 2018** yang menyatakan bahwa *work safety dan occupational health* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan **Suwandewi, 2018** yang menyatakan bahwa *work safety dan occupational health* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan **Fiftyana, 2018** yang menyatakan bahwa *work attitude* berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dalam keadaan dunia kerja saat ini yang serba dinamis, dimana tugas-tugas semakin banyak dilaksanakan dalam bentuk kelompok atau tim-tim dimana fleksibilitas serta sifat adaptif dalam kegiataannya bernilai penting. Karena

perilaku OCB dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan sehingga sangat menguntungkan dalam kegiatan berkelompok karena setiap personilnya saling membantu satu sama lain diluar dari pembagiaan tugasnya masing-masing. Dengan demikian secara tidak langsung perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi perusahaan, baik untuk tujuan perusahaan itu sendiri maupun untuk kehidupan sosial dalam perusahaan tersebut.

Pada masa pandemi Covid-19 ini semua sektor ekonomi barang dan jasa mengalami dampak yang negatif untuk perkembangannya. Dalam hal ini jasa kesehatan yang dianggap penting dalam proses penanganannya. Jasa kesehatan merupakan garda terdepan untuk menangani Covid-19 ini. Untuk itu memang jasa kesehatan harus memiliki Sumber Daya Manusianya yang berkualitas. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam

organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. **Sutrisno, 2018** Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam hal ini keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi di lihat dari kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia yang di kelola. Kinerja yang di hasilkan menjadi tolak ukur prestasi yang di hasilkan sumber daya manusia. Kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia dapat berupa produktivitas bagi perusahaan yang menghasilkan produk seperti pabrik, UMKM dan lain sebagainya. Kemudian kinerja yang di hasilkan sumber daya manusia di bidang jasa berupa pelayanan yang tepat guna dan memuaskan seperti rumah sakit, puskesmas dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “**Pengaruh *Work Safety* dan *Occupational Health* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Attitude* sebagai Variabel Intervening pada PT. Teluk Luas**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada pada *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:



1. Keselamatan kerja yang masih perlu ditingkatkan oleh PT. Teluk Luas untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*.
2. Kesehatan kerja yang masih perlu ditingkatkan oleh PT. Teluk Luas untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*.
3. *Work attitude* yang masih perlu ditingkatkan oleh PT. Teluk Luas untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*.
4. Tidak adanya kejelasan komitmen organisasi PT. Teluk Luas untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*.
5. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Teluk Luas masih belum bisa mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.
6. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT. Teluk Luas masih belum bisa mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.
7. Kurangnya berkembangnya sumber daya manusia (SDM) pada PT. Teluk Luas.
8. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Teluk Luas masih tergolong rendah.
9. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Teluk Luas masih tergolong rendah.
10. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Teluk Luas tergolong rendah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang di harapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior (Y)*, variabel indenpenden yaitu *Work Safety*

( $X_1$ ) dan *Occupational Health* ( $X_2$ ) serta variabel intervening *Work Attitude* ( $Z$ ) kemudian dengan objek penelitian pada karyawan PT. Teluk Luas.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Work Safety* terhadap *Work Attitude* PT. Teluk Luas?
2. Bagaimana pengaruh *Occupational Health* terhadap *Work Attitude* PT. Teluk Luas ?
3. Bagaimana pengaruh *Work Safety* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Teluk Luas?
4. Bagaimana pengaruh *Occupational Health* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Teluk Luas?
5. Bagaimana pengaruh *Work Attitude* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Teluk Luas?
6. Bagaimana pengaruh *Work Safety* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Teluk Luas melalui *Work Attitude* sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh *Occupational Health* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Teluk Luas melalui *Work Attitude* sebagai variabel intervening?

#### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Safety* terhadap *Work Attitude* PT. Teluk Luas.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Occupational Health* terhadap *Work Attitude* PT. Teluk Luas.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Safety* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Teluk Luas.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Occupational Health* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Teluk Luas.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Work Attitude* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Teluk Luas.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Work Safety* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Teluk Luas melalui *Work Attitude* sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Occupational Health* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Teluk Luas melalui *Work Attitude* sebagai variabel intervening.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi PT. Teluk Luas

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan PT. Teluk Luas dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan yang di inginkan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA FIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**