

# **BAB 1**

## **PEDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kemajuan dan keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor SDM (sumber daya manusia) SDM dalam organisasi dapat berfungsi untuk mengelola dan mengarahkan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi demi mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. Pembinaan terhadap karyawan harus diutamakan, sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara dan ditingkatkan. Organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dilakukan dengan cara kerja sama. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan bisa mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan kinerja unggul menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang unggul, jika hasil kerja karyawan melampaui target yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan survey awal pada kantor PLN (PERSERO) Di Solok Selatan, terdapat fenomena yang ada di kantor ini mengenai sumber daya manusia yang belum melakukan perkembangan secara optimal. Keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh karyawan seperti tidak memakai alat pelindung ketika bekerja dilapangan, masih kurang diperhatikan sehingga mempengaruhi keselamatan dan hasil dari kinerja. Terkait dengan komunikasi kerja yang kurang baik dan kurang diperhatikan seperti kurangnya bertanya

hal tersebut yang menyebabkan terkendalanya dalam melakukan pekerjaan . dan komitmen yang kurang terhadap setiap anggotanya. terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas kerja. fasilitas kerja terkait peralatan kantor seperti meja dan kursi karyawan masih banyak berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini terjadi karena ada yang masih menggunakan meja yang baru. Walaupun terlihat seperti permasalahan yang biasa saja, namun perbedaan ini dapat memunculkan perbedaan persepsi karyawan yang nantinya menyebabkan komunikasi kerja yang tentunya tidak baik. karena masih rendahnya komunikasi terhadap karyawan masih kurangnya arahan dari atasan kepada bawahan, dan rewards yang diberikan juga masih rendah berdampak pada hasil kinerja, masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, karena kurangnya komitmen dan kurangnya komunikasi dapat mempengaruhi hasil kinerja. oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan sumber daya yang ada sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut **(I. Nasution et al., 2020)** Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Menurut ( **Wahyudi, 2020** ) Komitmen secara bahasa berarti “perjanjian” untuk melakukan sesuatu itulah yang kita temui dalam kamus besar Bahasa Indonesia, komitmen memiliki arti yang banyak dan luas, tergantung keadaan dan situasi. kita tidak perlu mengatakan komitmen itu hanya merujuk pada suatu keadaan, misalkan komitmen hanya ada di dalam organisasi, sedangkan komitmen tidak ada di dalam organisasi, sedangkan komitmen tidak ada di dalam rumah tangga. maka dapat dijelaskan bahwa komitmen adalah sikap dasar yang melekat di dalam hati dan pikiran, yang mengendalikan perilaku sesuai dengan perjanjian di awal.

Menurut (**Hidayat, 2018**) komitmen organisasi komitmen memiliki arti yang banyak dan luas, tergantung keadaan dan situasi. kita tidak dapat mengatakan komitmen itu hanya merujuk pada suatu keadaan, misalkan komitmen hanya ada di dalam organisasi, sedangkan komitmen tidak ada dalam rumah tangga. maka dari itu dapat dijelaskan komitmen organisasi adalah sikap dasar yang melekat di dalam hati dan pikiran, yang mengendalikan perilaku sesuai dengan perjanjian di awal.

Menurut (**Nan Wangi, 2020**) Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kemampuan naik jasmani maupun rohani. dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka para pihak diharapkan tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman serta mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Keselamatan kerja adalah yang bertalian dengan mesin, perawat, alat kerja, dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja

dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. sedangkan kesehatan kerja digambarkan sebagai suatu kondisi fisik, mental, dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya.

Menurut buku **“Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Era Society 5.0”** Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) merupakan bentuk hak dan kewajiban dalam dunia industri yang berfokus terutama pada perlindungan dan Kesehatan karyawan di tempat kerja dari kecelakaan, cedera, dan paparan zat berbahaya. Meskipun kecelakaan dapat terjadi kapan saja, namun pemberi kerja tetap bertanggung jawab untuk memastikan bahwa mereka mengambil Langkah-langkah untuk mengurangi resiko insiden dan menjaga lingkungan kerja yang aman. Serta hak karyawan dan pekerja untuk mendapatkan K3 tersebut.

Menurut (Fajriati et al., 2022) kata komunikasi berasal dari Bahasa Inggris *communication*, secara etimologis atau menurut asal katanya adalah dari Bahasa Latin *communicates*. Istilah ini bersumber dari kata *communis* yang memiliki makna berbagi atau menjadi milik Bersama yaitu suatu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna. Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi, dan

masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.

penelitian yang dilakukan oleh **(Samad et al., 2022)** Pengaruh keselamatan, Kesehatan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. salaim ivomas pratama TBK (BIMOLI) bitung pada era new normal Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menyatakan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima atau terbukti.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Rorimpandey et al., 2022)** Pengaruh keselamatan kesehatan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas Kesehatan provinsi Sulawesi Utara menyatakan bahwa Keselamatan Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Sangga et al., 2021)** *Quality of work life*, budaya kaizen, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambah variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Prasetya, 2017**) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan karakteristik personal terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada ikatan mahasiswa kepulauan kangean (IMAKA) Malang) Berdasarkan pada pengujian hipotesis secara parsial didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (**Merangin et al., 2018**) berdasarkan penelitiannya bahwa komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambah variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Julita, 2017**) Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. jasa marga (PERSERO) TBK cabang belmera medan , berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (**Br Ginting, 2018**) Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.SEKAR MULIA ABADI medan , Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dua penelitian yang sama peneliti menarik untuk melanjutkan penelitiannya.

Alasan melakukan penelitian di Kantor PT PLN (PERSERO) Di Solok Selatan yaitu penulis terdorong untuk meneliti dan mengetahui objek penelitian karena Kantor PT PLN (PERSERO) Di Solok Selatan memenuhi kualifikasi yang peneliti butuhkan seperti keselamatan kerja yang terjamin, komunikasi yang baik, dan jumlah karyawan yang memenuhi standar untuk penelitian sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Pada tahun 2018-2022 karyawan mengalami kecelakaan kerja seperti pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Kecelakaan Kerja PT PLN (PERSERO) Di Solok Selatan**  
**pada Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Ringan	Berat	Meninggal
1	2018	6	-	-
2	2019	2	-	-
3	2020	9	-	-
4	2021	1	-	-
5	2022	3	-	-

**Sumber : Kantor PT PLN (PERSERO) Di Solok Selatan**

Berdasarkan tabel 1.1 diatas jumlah kecelakaan ringan yang paling banyak terdapat pada tahun 2020 hingga mencapai di angka 9 , kemudian tahun 2018 terjadi kecelakaan ringan 6 orang, sedangkan pada tahun 2019 berkurang terdapat 2 orang terjadi kecelakaan ringan, dan pada tahun 2021 terdapat 1 orang , lalu tahun 2022 terdpat 3 orang yang mengalami kecelakaan kerja, kecelakaan kerja ringan tersebut dapat mengganggu kegiatan operasional

yang ada di PT PLN (PERSERO) Di Solok Selatan hal ini sangat perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kecelakaan akan menyebabkan kerugian baik pekerja maupun perusahaan itu sendiri. Kecelakaan kerja dapat merugikan perusahaan dari segi biaya dan terbuangnya jam kerja, bahkan jika terjadi kecelakaan fatal, otomatis kegiatan harus berhenti sampai ada tim investigasi dari perusahaan itu sendiri atau dari pusat/pemerintah.

Dan ditambah dengan data yang didapat dari kantor PT PLN (PERSERO) Di Solok Selatan tentang keluhan pelanggan dapat memperkuat bahwa kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) belum optimal. Data tentang keluhan pelanggan tersebut dapat dilihat di tabel 1.2 di bawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Data Jumlah Keluhan Pelanggan pada**  
**PT PLN (PERSERO) Di Solok Selatan**  
**Periode: Januari - Desember 2022**

No	Bulan	Jumlah Keluhan Masuk
1	Januari	1
2	Februari	2
3	Maret	-
4	April	2
5	Mei	1
6	Juni	-
7	Juli	-
8	Agustus	-



9	September	3
10	Oktober	-
11	November	3
12	Desember	1

*Sumber: Kantor PT PLN (PERSERO) Di Solok Selatan*

Maka dilihat data diatas dapat kita lihat tentang jumlah keluhan pelanggan dari bulan April sampai dengan bulan November 2022. Hampir setiap bulannya jumlah keluhan ada, jika masih adanya keluhan pelanggan, artinya pelanggan masih merasakan ketidakpuasan. Ketidakpuasan tersebut dapat disebabkan oleh belum maksimal kinerja PT PLN (PERSERO) Di Solok Selatan baik secara organisasi maupun sumber daya manusiannya.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **”Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PT.PLN (PERSERO) Di Solok Selatan “**. Penulis berharap penelitian ini dapat membuat karyawan , masyarakat dan pengguna penelitian ini akan mengerti tentang, manfaat dan pentingnya peran dari keselamatan kerja, komunikasi kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan. sehingga tercapainya tujuan sebagaimana yang diharapkan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena di atas dan kajian-kajian literatur manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

- 1) Adanya jabatan kinerja karyawan pada Kantor PT. PLN (PERSERO) Solok Selatan tidak sesuai dengan keahlian.
- 2) Keterampilan antar karyawan belum terlaksana dengan baik pada Kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan.
- 3) Kemampuan dalam memecahkan masalah masih kurang baik pada Kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan.
- 4) Keahlian yang dimiliki belum diterapkan dengan baik pada Kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan .
- 5) Pengalaman kerja yang masih kurang pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan.
- 6) Pendidikan dan ilmu yang dimiliki karyawan masih kurang optimal pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan.
- 7) Komunikasi kerja yang masih kurang baik dan belum optimal pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan.
- 8) Keselamatan kerja yang kurang di awasi pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan.
- 9) Komitmen kerja yang belum terlaksana dengan baik pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan.

10) Kecendrungan bertanya kurang dilakukan pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan, maka rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah keselamatan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan ?
- 2) Apakah komunikasi kerja berpengaruh pada komitmen organisasi pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan?
- 3) Apakah keselamatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan ?
- 4) Apakah komunikasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan ?
- 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan ?
- 6) Apakah pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan ?
- 7) Apakah pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada kantor PT. PLN (PERSERO) Di Solok Selatan ?

#### **1.4 Batasan Masalah**

Melihat luasnya ruang lingkup yang akan dibahas serta keterbatasan waktu dan agar penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai variabel independen keselamatan kerja dan komunikasi kerja. Variabel dependen kinerja karyawan. Variabel intervening komitmen organisasi dan objek penelitian di kantor PT PLN (PERSERO) Di Solok Selatan.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap komitmen organisasi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap komitmen organisasi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

- 7) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan atau melalui komitmen organisasi.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

- 1) Bagi organisasi

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan keselamatan kerja, komunikasi kerja, dan kinerja karyawan bagi perusahaan untuk mengetahui arti penting masing-masing aspek tersebut.

- 2) Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara faktor dan teori yang ada.

- 3) Bagi pihak lain / peneliti selanjutnya

Penulis penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat yang baik bagi siapa saja yang membaca dan membutuhkan hasilnya, sehingga penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua orang.