

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Ekstensi sebuah organisasi merupakan suatu indikator seberapa baik pemilikan keunggulan bersaing organisasi dalam menghadapi para pesaing, baik pesaing dalam industry maupun persaingan produk substitusi **Suparyadi (2015)**

Banyak perusahaan yang kurang peduli akan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya, sehingga berakibat terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada para 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 makin besar karena karyawan itu merupakan investasi paling mahal dan sangat penting. Perusahaan harus merekrut karyawan baru, kemudian melatih dan mengembangkannya agar memiliki kualitas kompetensi seperti karyawan yang

meninggal atau karyawan yang sudah tidak mampu bekerja seperti semula **Suparyadi (2015)**.

Kecelakaan merupakan hal yang tidak diinginkan dan tidak dapat diketahui kapan terjadinya, tetapi dapat diantisipasi. Terciptanya kondisi yang aman dari kemungkinan terjadi kecelakaan akan memperlancar kinerja perusahaan. Terdapat beberapa cara untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Salah satunya dengan meningkatkan frekuensi penggunaan alat pelindung diri pada bagian produksi **Ramli (2015)**.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh Kesehatan Kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis fisik seperti penyakit dan kecelakaan kerja kemudian kehilangan nyawa, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker paru-paru dan leukemia **Hasibuan (2015)**.

Kondisi psikologis diakibatkan dari stress kerja dan Kesehatan Kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, pandangan sempit, menjadi lupa, kebingungan terhadap peran, selalu menunda pekerjaan, dan mudah putus asa terhadap hal-hal yang lemah **Schuler dan Jackson (2015)**.

Pengetahuan tentang K3 yang baik, bahaya-bahaya kecelakaan kerja mendapat perhatian dari tenaga kerja yang bersangkutan. Pengenalan saja terhadap pekerjaan dan bahaya kecelakaan jauh dari cukup bagi keselamatan kerja. Oleh karena itu pengenalan bersifat pasif dan tidak bersatu dengan proses belajar dalam praktek. Maka dari itu, usaha keselamatan kerja harus dimulai sejak latihan, kepada tenaga kerja diberikan agar pelaksanaan K3 dapat diterapkan saat bekerja **Budiono (2016).**

Perusahaan berkewajiban untuk mengadakan pemeliharaan kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*), agar tercapai kesehatan pekerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk pekerja yang bersangkutan dengan keluarganya. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Sehingga dapat melaksanakan upaya kesehatan dalam suatu organisasi **Wijiyanto (2017).**

Penggunaan Alat Pelindung Diri (PAP) merupakan tahap akhir dari pengendalian kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Meskipun, penggunaan alat pelindung diri menjadi penting jika pengendalian secara teknis dan administrative telah dilakukan secara maksimal namun potensi risiko masih tergolong tinggi. Pada kenyataannya masih banyak pekerja yang tidak menggunakannya, walaupun sudah diketahui manfaat alat tersebut dan perusahaan sudah menyediakan alat pelindung diri. Hal tersebut disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja sehingga tidak menggunakan alat

pelindung **Cahyono (2015)**. Bahwa alat pelindung K3 yang sudah tersedia disana sudah bagus sehingga para karyawan merasa puas.

Kepuasan kerja menurut **Handoko (2008)** merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi penurunan kinerja. Menurut **Hasibuan (2015)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang telah diberikan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan mengukur pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana Kesehatan Kerja yang baik. Karyawan yang meningkatkan kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa meskipun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja dikombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang telah menikmati kepuasan kerja diluar pekerjaan akan merasa puas jika pekerjaan yang dilakukan dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan. Sebaliknya, jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap kurang baik terhadap pekerjaan tersebut. Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk

meningkatkan evektifitas organisasi dengan membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan sebuah organisasi merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan teknologi **Robbins (2006)**. Kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti yang dijelaskan oleh **Suparyadi**.

Kinerja karyawan adalah upaya untuk mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan organisasi secara sistematis dan terus-menerus supaya karyawan memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan hasil yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, bahwa manajemen kinerja karyawan sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengelola cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tersebut memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, dan lain-lain dapat memberikan suatu kontribusi yang optimal atau tidak terhadap pencapaian tujuan organisasi **Suparyadi (2015)**

Kinerja menurut **Hasibuan (2007)** adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan merupakan suatu kondisi dimana harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian suatu perusahaan yang dihubungkan dengan visi suatu organisasi serta mengetahui dampak positif atau negatif dari suatu kebijakan operasional. **Rivai dan Sagala (2010)** kinerja merupakan perilaku perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (**Subramaniam et al., 2016**) menunjukkan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga dimensi praktik manajemen K3 yaitu komitmen, manajemen, pelatihan keselamatan, peraturan dan prosedur keselamatan. Demikian juga menurut **Barling (2001)** tes kesehatan praktik keselamatan kerja meliputi pelatihan peraturan, prosedur kebijakan keselamatan mampu meningkatkan kinerja karyawan. **Hsu et al. (2007)** menyatakan kesehatan secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan baik individu maupun di level kinerja organisasi. Pada penelitian **Bronkhorst dan Vermeeren (2016)** kesehatan dan keselamatan kerja dengan kondisi keamanan psikososial yang baik lebih mampu mempertahankan mental dan kesehatan fisik karyawan. **Seibokaite dan Endriulaitiene (2012)** menunjukkan keamanan pada *driver* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh **Lin (2012)** bahwa dari analisis model jalur (*path*) menunjukkan bahwa loyalitas memiliki efek positif pada peraturan keselamatan dan tanggung jawab

keselamatan individu melalui budaya keselamatan. Selain itu budaya keselamatan juga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Beberapa peneliti terdahulu yaitu **Caughey et al. (2015)** menyatakan bahwa K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan dukungan atasan, rekan kerja dan unit keamanan dan keselamatan kerja. Perusahaan yang menerapkan pelatihan keselamatan kerja dan kepatuhan dengan keselamatan cenderung memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah dan keselamatan karyawan yang lebih baik. **Kavanaugh et al. (2006)** menyatakan ada pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya organisasi yang ingin memperbaiki kepuasan kerja menemukan nilai dalam melaksanakan program keselamatan kerja yang kurang.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (**Jalalkamali et al, 2016**) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja juga memiliki implikasi bagi manajer. Secara khusus, mereka berpendapat bahwa manajer dan pengambil keputusan harus menerapkan proses komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan mereka dan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Kepuasan dengan proses komunikasi dalam suatu organisasi secara bertahap dapat menyebabkan sikap positif. Penelitian yang dilakukan oleh **Yousef (2006)** mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan pekerjaan keamanan dan kinerja. Diharapkan karyawan yang puas dengan keamanan kerja tampil lebih baik daripada yang tidak puas dengan keamanan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada korelasi positif yang signifikan antara kepuasan dengan

keamanan kerja dan organisasi komitmen, serta antara keputusan dengan keamanan kerja dan kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Walters (2016)** bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja mampu meningkatkan kinerja ketika tercipta Kesehatan Kerja yang kondusif. **Chan dan Mark (2012)** menyatakan K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

PLN UPPJ Sumatera Barat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang listrik, Pada bidang Unit Pelaksanaan Jaringan, yang melayani Infrastruktur Ketanaga listrikan, izin lahan/ pertanahan, dll. Potensi bahaya yang terdapat pada perusahaan ini sangat besar salah satunya yaitu tersengat aliran listrik, terjatuh dari ketinggian tiang, tertimpa alat-alat berat yang digunakan pada saat kerja dilapangan dan risiko bahaya lainnya yang rawan bagi pekerja lapangan.

Untuk semua para pekerja lapangan diharuskan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja yang telah disediakan oleh PLN UPPJ secara tepat dan lengkap sesuai objek yang akan dikerjakan. Namun kenyataanya di lapangan tidak seluruhnya diterapkan, masih banyak karyawan yang tidak memperhatikan keselamatan dirinya dengan tidak menggunakan perlengkapan yang sesuai dengan SOP (*standart operational procedur*) yaitu ketentuan-ketentuan dan prosedur kerja yang harus dilaksanakan secara konsisten yang telah ditetapkan oleh pihak pusat. Padahal jika tidak menggunakan perlengkapan secara

lengkap dan akan menimbulkan bahaya yang pastinya akan merugikan individu pekerja tersebut.

Pada tanggal 27 juli 2017 terjadi kecelakaan kerja di rayon campurdarat, seorang pekerja yang tersengat listrik di lapangan tidak sengaja memegang kabel listrik atau yang lebih spesifik *off out pada trafo* pada saat melepaskan trafo harus benar-benar ke hati-hatian dan hanya pegawai tertentu dibidangnya yakni PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan tinggi) yang bertegangan 1000Volt yang langsung tersengat listrik diseluruh tubuh pekerja tersebut, kemudian ada seorang teman sesama pekerja yang membantu tersebut yang sedang tersengat listrik berusaha memendang temannya tetapi pekerja tersebut juga terkena sengatan listrik. Namun dengan kejadian tersebut tidak berakibat fatal atau maut yang mana para pekerja tersebut masih bisa terselamatkan tetapi ada beberapa bagian tubuh yang luka dan gosong akibat sengatan listrik.Kejadian tersebut menunjukkan bahwa kurangnya penerapan K3 (*safety first*) saat bekerja sesuai SOP yang sudah menjadi bagian dari aturan-aturan yang diterapkan di saat bekerja dilapangan.

Tabel 1.1
Data Kecelakaan Kerja PT. PLN (Persero)UPPJ Sumatera Barat

Tahun	Jumlah Kasus	Jumlah Klaim (Rp)
2015	8	7.945.400
2016	6	1.299.500
2017	8	2.662.700
2018	17	14.268.260

Sumber: Laporan Tahunan PT. PLN (Persero)UPPJ Sumatera Barat

Dari tabel dapat dilihat bahwa di PT. PLN (Persero)UPPJ Sumatera Barat juga cenderung mengalami kenaikan kasus kecelakaan kerja dan kenaikan jumlah

klaim atau biaya yang harus dikeluarkan untuk biaya pengobatan karyawan. Oleh karena itu, pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena hal itu dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja.

Di samping itu, dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Selain itu, dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan mengkaji “**Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UPPJ Sumatera Barat**”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Adanya Kesehatan Kerja yang kurang aman terhadap keselamatan kerja karyawan
2. Penerapan dan kesadaran K3 masih belum tinggi
3. Tingkat kesadaran penggunaan alat pelindung diri yang masih kurang
4. Intensitas jam kerja yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi kesehatan karyawan
5. Perlengkapan keselamatan kerja yang tidak layak pakai
6. Kurangnya sosialisasi terhadap alat keamanan pekerja
7. Masih kurangnya alat keselamatan pekerja di lapangan
8. Rendahnya kesadaran tenaga kerja terhadap keselamatan kerja

1.3 Batasan Masalah

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan masalah tersebut adalah Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, melalui Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PLN UPPJ Sumatera Barat
2. Bagaimana pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PLN UPPJ Sumatera Barat.
3. Bagaimana pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PLN UPPJ Sumatera Barat.
4. Bagaimana pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PLN UPPJ Sumatera Barat.
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PLN UPPJ Sumatera Barat.
6. Bagaimana pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PLN UPPJ Sumatera Barat.
7. Bagaimana pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PLN UPPJ Sumatera Barat.

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PLN UPPJ Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PLN UPPJ Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PLN UPPJ Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PLN UPPJ Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PLN UPPJ Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PLN UPPJ Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN UPPJ Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan kepuasan kerja

2. Bagi Penelitian lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari prestasi kerja karyawan sehingga pengetahuan tentang prestasi kerja karyawan khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

3. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan mutu manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan upaya meningkatkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja

4. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.