

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah sebuah lingkup dalam manajemen yang terkhusus pada hubungan serta peran manusia di suatu kelompok organisasi maupun pada suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk menjadi alat manajerial dalam merencanakan, mengelola serta mengendalikan sumber daya kerja, yaitu pekerja yang ada pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia termasuk ke dalam salah satu faktor dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dikarenakan SDM memiliki kedudukan sebagai perencana serta pelaku dalam perwujudan tujuan dari perusahaan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017, hlm. 10) bahwa MSDM merupakan sebuah keahlian serta budaya dalam menyelenggarakan hubungan dan sistem kerja karyawan guna menjadi aktif dan intensif demi tercapainya tujuan baik dari perusahaan maupun karyawan.

Sumber daya manusia adalah salah satu sektor sentral dimana padanya tersandar kendali yang vital bagi suatu perusahaan. Sebesar apapun sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat terlepas dari SDM yang mendukungnya. Sumber daya manusia adalah bagian dari roda yang menggerakkan dan mempengaruhi lancar atau tidaknya seluruh kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tren perkembangan dalam sebuah organisasi bahkan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang sama. Dengan begitu, maka setiap perusahaan harus mampu untuk menerapkan MSDM yang sebaik mungkin dengan maksud agar sumber daya manusia di tubuh perusahaan mendatangkan hasil kerja yang maksimal dalam proses merealisasikan tujuan perusahaan.

Dalam menjalankan pengelolaan SDM pada suatu perusahaan, dibutuhkan adanya sebuah manajemen yang dapat mengetahui bagaimana cara mengelola serta menerapkan pemeliharaan SDM yang ada dengan sistematis dan juga terencana agar dapat tercipta kinerja yang baik. Salah satu program pemeliharaan sumber daya manusia pada perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Merujuk pada

pendapat Sinambela (2017, hlm. 365), keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah serangkaian sistem manajemen sumber daya manusia yang memiliki keterkaitan terhadap bidang kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan sumber daya manusia yang bekerja pada suatu instansi ataupun lembaga. Jadi dapat disintesis keselamatan kerja serta kesehatan kerja yang merupakan sebuah usaha yang memiliki tujuan untuk menjamin keutuhan, keamanan, dan kesempurnaan bagi karyawannya.

Menurut Kuswana (2014, hlm. 23) keselamatan kerja adalah kondisi dimana karyawan merasa aman sekaligus terhindar dari adanya kesengsaraan, kesusahan, serta kemalangan saat di tempat bekerja yang dipengaruhi oleh interaksi dalam bekerja dan lingkungan kerja di sekelilingnya. Dengan arti lain, keselamatan kerja memiliki fungsi sebagai “*control off accident loss*” yang bermakna sebagai alat untuk mengendalikan risiko dan kerugian dari kecelakaan kerja. Kesehatan kerja juga termasuk dalam faktor penting dalam pemeliharaan sumber daya manusia selain keselamatan kerja. Kesehatan kerja menurut Kuswana (2014, hlm. 23)) merupakan kondisi dimana karyawan dapat bebas atas problematika baik secara jasmani maupun secara kesehatan psikisnya yang disebabkan oleh adanya pengaruh interaksi dalam bekerja dan lingkungan kerja di sekelilingnya. Dengan kata lain, kesehatan kerja adalah aspek yang berkaitan dengan kondisi tubuh karyawan, baik kondisi secara fisik ataupun psikis.

PT PLN (Persero) adalah salah satu instansi BUMN dengan bentuk perseroan, dimana instansi tersebut terikat atas kewajiban untuk memberikan kebutuhan terkait kelistrikan kepada masyarakat. Sebagai perusahaan listrik negara, PT PLN (Persero) adalah bagian yang termasuk dalam perusahaan di Indonesia yang memiliki pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi (*high risk*). Oleh karena itu, dengan kemungkinan bahaya yang mungkin saja timbul akibat adanya energi listrik, PT PLN (Persero) menerapkan standar operasional dalam bentuk program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di setiap unit perusahaannya di seluruh Indonesia salah satunya di Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Ciracas. UP3 merupakan salah satu bagian atau unit kerja PT. PLN (Persero) yang bertugas serta berhubungan langsung dengan pelanggan atau masyarakat. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja oleh PT PLN (Persero) UP3

Ciracas ini bertujuan demi menghasilkan *zero accident* (tidak ada kecelakaan kerja) dan *safety condition* bagi para karyawannya. Pada umumnya hal terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia seringkali menjadi hal yang kurang diperhatikan. Pernyataan tersebut terbukti dengan adanya beberapa data mengenai kasus kecelakaan saat bekerja yang terjadi di beberapa perusahaan di Indonesia, termasuk pada PT PLN (Persero) UP3 Ciracas. Meskipun program keselamatan kerja telah diterapkan, namun kecelakaan kerja masih saja terjadi, baik itu kecelakaan ringan ataupun berat. Hal ini dapat timbul karena beberapa hal seperti karyawan yang masih lalai dalam menerapkan program tersebut dalam pekerjaannya. Berikut data kecelakaan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Ciracas:

Table 1. Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas

Tahun	Klasifikasi			Jumlah
	Ringan	Berat	Meninggal	
2018	3	2	-	5
2019	5	1	-	6
2020	4	1	-	5
Rata-rata pertahun				5

Sumber : PT PLN (Persero) UP3 Ciracas, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat dilihat angka kecelakaan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Ciracas pada nyatanya masih terjadi dan belum menghasilkan “*zero accident*” dengan rata-rata 5 kecelakaan per tahunnya. Jenis kecelakaan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Ciracas ini diklasifikasikan menjadi tiga yaitu kecelakaan berat, ringan, dan meninggal. Maksud dari kecelakaan ringan adalah kecelakaan yang disebabkan karena terjatuh dari tangga sehingga menyebabkan tubuh keseleo, terkena palu atau alat yang cukup berat sehingga menyebabkan memar, tersetrum aliran listrik yang memiliki tegangan rendah serta jenis kecelakaan ringan lainnya. Kecelakaan berat adalah kecelakaan yang tergolong berisiko tinggi seperti tersetrum aliran tenaga listrik yang tinggi yang dapat menyebabkan karyawan mengalami luka berat, patah tulang, cacat fisik, lumpuh, serta jenis kecelakaan berat lainnya. Sedangkan kecelakaan kerja yang menyebabkan karyawan hingga meninggal adalah kecelakaan yang membuat

hilang nyawa karyawan. Namun sampai saat ini, belum pernah terjadi kecelakaan kerja yang menyebabkan karyawan meninggal di PT PLN (Persero) UP3 Ciracas.

Adapun data riwayat penyakit karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Ciracas adalah sebagai berikut :

Table 2. Data Riwayat Penyakit Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas

Tahun	Klasifikasi Penyakit			Jumlah
	Ringan	Berat	Lainnya	
2018	4	1	-	5
2019	6	3	-	9
2020	4	2	-	6
Rata-rata pertahun				7

Sumber : PT PLN (Persero) UP3 Ciracas, 2021

Berdasarkan data pada tabel 2, dapat diambil pemahaman bahwa karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas pada tahun 2018-2020 memiliki riwayat penyakit dengan rata-rata 7 orang pertahun. Klasifikasi penyakit berdasarkan tabel tersebut dibagi menjadi 2 yaitu penyakit ringan dan berat. Jenis penyakit yang tergolong dalam penyakit ringan adalah maagh, hipertensi, migrain, vertigo, dan lainnya. Adapun penyakit yang termasuk ke dalam klasifikasi penyakit berat seperti diabetes, paru-paru kronis, jantung, kolesterol, dan penyakit berat lainnya.

Selain faktor keselamatan kerja dan kesehatan kerja, faktor kedisiplinan kerja juga dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan adanya dampak bahaya yang timbul akibat kecelakaan kerja serta kesehatan karyawan yang sering menurun, maka kedisiplinan karyawan dalam bekerja juga menjadi sorotan ketika fenomena tersebut terjadi. Disiplin kerja menurut Sinambela (2017, hlm. 335) merupakan sebuah kesediaan serta kesadaran setiap karyawan untuk mematuhi dan menuruti segala aturan dan seperangkat norma yang diterapkan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disintesis bahwa disiplin kerja merupakan sebuah langkah yang ditempuh perusahaan untuk mendorong karyawan untuk memenuhi serta melaksanakan ketentuan serta peraturan yang telah diterapkan di perusahaan dengan baik. Tingkat kehadiran kerja karyawan dapat menjadi parameter yang dapat digunakan dalam memantau

tinggi atau rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Berikut ini merupakan data absensi karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas:

Table 3. Data Ketidak Hadiran Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas

No	Tahun	Persentase Absensi (%)
1	2018	4,6
2	2019	6,9
3	2020	5,4
Rata-rata pertahun		5,6

Sumber : PT PLN (Persero) UP3 Ciracas, 2021 (data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat dilihat bahwa dalam 3 tahun terakhir masih terdapat ketidak hadirannya karyawan. Tingkat ketidak hadirannya karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas di tahun 2018 mencapai 4,6%, lalu mengalami peningkatan di tahun 2019 hingga mencapai 6,9%, dan kembali menurun di tahun 2020 sebesar 5,4%, namun persentase tersebut tetap lebih tinggi daripada tahun 2018. Dari uraian tersebut menunjukkan terdapat indikasi penurunan disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Ciracas yang akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Oleh karenanya, PT PLN (Persero) UP3 Ciracas menjunjung tinggi kedisiplinan karyawannya dalam bekerja. Karena nantinya akibat dari disiplin kerja yang kurang baik akan turut mempengaruhi kualitas kinerja karyawan yang tentu saja pada akhirnya merugikan pihak perusahaan. Kinerja menurut Afandi (2018, hlm. 83) adalah *output* dari pekerjaan yang telah berhasil diraih oleh seseorang dalam sebuah perusahaan yang telah selaras dengan aturan dan tanggung jawab masing-masing dari tiap karyawan yang bertujuan untuk meraih tujuan perusahaan, dan tidak berlawanan dengan peraturan perundang-undangan, moral, dan kesusilaan. Kinerja dapat diartikan sebagai bentuk perwujudan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan yang nantinya akan dijadikan dasar penilaian perusahaan terhadap karyawan. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3:

Table 4. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas

No	Tahun	Nilai Kinerja	Target
1	2018	94,3	100
2	2019	89,6	100
3	2020	92,8	100
Rata-rata pertahun		92,23	100

Sumber : PT PLN (Persero) UP3 Ciracas, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4, bisa dilihat bahwa rerata hasil penilaian atas kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas dari tahun 2018 sampai dengan 2020 hanya sebesar 92,23% dimana hasil tersebut belum mencapai target kinerja yang seharusnya 100%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hasil kinerja dari karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas masih belum stabil karena setiap tahunnya masih fluktuatif, yaitu hasil penilaian kerjanya masih berubah-ubah (naik turun) setiap tahunnya.

Untuk membandingkan penelitian yang hendak dilakukan, peneliti menjadikan sejumlah penelitian terdahulu sebagai perbandingan. Mengacu pada penelitian Makadao et al. (2017), didapatkan hasil dimana faktor keselamatan kerja serta kesehatan kerja ternyata berdampak pada kinerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Sitompul et al. (2021) di mana menampilkan hasil bahwa variabel disiplin kerja juga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang dikemukakan Wangi et al. (2020), dalam hasil observasi tersebut ditemukan bahwa faktor kesehatan dan keselamatan kerja ternyata tidak berdampak terhadap variabel kinerja. Hasil analisis tersebut ternyata memiliki hasil yang serupa juga dengan analisis oleh Hasyim, et al. (2020), dimana menyajikan hasil yakni, faktor disiplin kerja juga tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Dengan didasarkan pada penjelasan terkait latar belakang yang telah dijabarkan, penelitian ini menganalisis hal-hal terkait faktor-faktor yang berpengaruh sehubungan dengan kinerja karyawan, dengan menggunakan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja. Serta dengan adanya penjelasan serta fenomena yang telah dijelaskan serta dipertegas dengan adanya *gap research* dari hasil penelitian sebelumnya berdasarkan faktor-faktor yang

mempengaruhi hal tersebut, maka menimbulkan adanya ketertarikan lebih lanjut bagi peneliti untuk menyusun penelitian yang tentu terdapat diferensiasi subjek dan lokasi penelitian yang memiliki judul, **“Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas”**.

I.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada penjelasan latar belakang yang telah diuraikan, selanjutnya pada penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas?
2. Apakah terdapat pengaruh dari kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas?
3. Apakah terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas?
4. Apakah terdapat pengaruh dari keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas?

I.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada penjelasan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ciracas.

I.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dapat memberikan manfaat dalam sisi teoritis ataupun dalam sisi praktis dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil yang didapat dari serangkaian kajian dan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bentuk sumbangsih dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam keilmuan terkait manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh dari keselamatan kerja, kesehatan kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Selanjutnya, penulis juga berharap penelitian berguna sebagai landasan berpikir, referensi serta perbandingan bagi penelitian-penelitian di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan acuan serta dapat menghasilkan rekomendasi bagi tiap perusahaan dalam hal keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan serta pemahaman bagi pembaca ataupun penulis dalam ilmu pengetahuan khususnya di lingkup manajemen sumber daya manusia terkait hal keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.