

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Lingkungan industri yang kompetitif telah memacu setiap perusahaan dan organisasi untuk terus meningkatkan dan memaksimalkan usaha serta potensi kerja yang dimiliki karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan roda penggerak yang mengarahkan, menggerakkan dan mengembangkan, serta mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Suatu perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan modal salah satunya adalah sumber daya manusia atau yang lebih dikenal adalah karyawan. Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi yang diberikan oleh karyawan karena prestasi merupakan hasil dari apa yang dihasilkan karyawan apakah sesuai atau tidak dengan harapan perusahaan. Tetapi kemampuan berprestasi masing-masing karyawan berbeda-beda karena disebabkan oleh kemampuan individu, pekerjaan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan dengan adanya lingkungan yang aman dan nyaman karena akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Berbagai fasilitas dan jenis pekerjaan yang diberikan dari perusahaan akan selalu mendapat penilaian dari karyawannya sehingga akan menimbulkan persepsi pada karyawan dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan membawa dampak yang baik bagi perusahaan.

Seorang pemimpin adalah dia yang peduli dan mengerti kebutuhan karyawannya seperti keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja karyawannya. Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram karena akan menimbulkan motivasi kerja dan keinginan untuk bekerja dengan baik.

Dengan diadakan program tersebut maka memenuhi kondisi yang diciptakan untuk memenuhi tuntutan undang-undang ketenaga kerjaan. Menurut Dessler (2015: 639) pengarah manajer mengenai hukum keselamatan kerja, Kongres mengesahkan undang-undang keselamatan kerja dan kesehatan kerja tahun 1970 (*occupational safety and health act of 1970*) demi menjamin sejauh mungkin setiap pria dan wanita bekerja di negri ini mendapatkan kondisi kerja yang aman dan sehat dan untuk melindungi sumber daya manusia kita. Satu-satunya pemberi kerja yang tidak tercakup adalah orang-orang yang bekerja sendiri, pertanian yang mana hanya kerabat dekat dari keluarga pemberi kerja yang bekerja, dan sejumlah tempat kerja yang telah dilindungi oleh badan federal atau dibawah perundang-undangan lainnya. Undang-undang tersebut mencakup badan federal, tetapi biasanya tidak mencakup badan Negara bagian dan pemerintah lokal. Undang-undang tersebut menciptakan administrasi keselamatan dan kesehatan kerja (*occupational safety and health administration-OSHA*) dalam departemen tenaga kerja. Tujuan OSHA yang mendasar adalah untuk menjalankan undang-undang tersebut dan menetapkan serta menegakkan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku untuk hampir semua pekerja di AS. Departemen tenaga kerja menegakkan standarnya,

dan OSHA meminta para inspektornya menjalankan kantor-kantor cabangnya untuk memastikan undang-undang tersebut dipatuhi. OSHA beroperasi dibawah klausul standar umum yang menyatakan bahwa setiap pemberi kerja “harus member setiap karyawannya pekerjaan dan tempat pekerjaan yang bebas dari bahaya yang diketahui yang menyebabkan atau berkemungkinan menytebabkan kematian atau luka-luka fisik serius kepada karyawannya”. Untuk menjalankan misi dasarnya ini, OSHA mengumumkan standar terperinci yang dapat ditegakkan secara hukum.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan ilmu dan seni dalam pengelolaan bahaya dan resiko agar tercipta kondisi tempat kerja yang aman dan sehat. *Internacional labour organization* (ILO) telah menetapkan bahwa penerapan K3 sangat penting guna memberikan perlindungan bagi para pekerja dari bahaya dan penyakit dan kecelakaan yang dapat ditimbulkan ditempat kerja (Hanggraeni, 2012: 176). Mangkunegara (2009: 162) mengemukakan “setiap pegawai agar memperoleh jaminan K3 baik secara fisik, sosial, psikologis”. Karena itu timbulnya K3, dikarenakan oleh kondisi perusahaan tentang sejauh mana program K3 kerja itu diterapkan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (persero) terletak di Jl. Perak Barat No. 433-435 Surabaya, sebagai perusahaan galangan kapal memiliki aktiivitas pelayanan untuk kegiatan kegiatan usaha. Yang terdiri dari enam kegiatan usaha yaitu salah satunya *Ship Repair and Conversion*, melayani perbaikan dan pemeliharaan kapal secara berkala baik besar maupun kecil. Seperti kapal dengan pelayaran samudera atau pantai untuk segala macam tipe sesuai dengan kapasitas *floating dock* yang dimiliki yang sesuai dengan yang diinginkan oleh *Owner* atau

Custom. Dari enam kegiatan usaha yang sering mendapat perhatian khusus dalam keselamatan kesehatan kerja yaitu berada pada kegiatan usaha bengkel mesin dibagian pemasangan Daun kemudi pada kapal. Daun kemudi kapal adalah salah satu alat kapal yang digunakan untuk mengubah dan menentukan arah gerak pada kapal, baik lurus maupun belok. Sistem hidrolik dengan fluida oli untuk menekan rumah pantle agar dapat dimsuki pantle untuk mengembang sehingga pantle dapat masuk dengan mudah, setelah pantle masuk tekanan oli dikeluarkan sehingga pantle house akan menggigit pantle dengan kuat. Kegiatan ini dinamakan kegiatan yang berhubungan dengan panas dan bahan bahan bakar minyak oli yang bisa menyebabkan terjadinya kebakaran. Maka dari itu pemimpin perusahaan harus memberikan pengamanan lebih, mulai dari baju khusus dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan bahan bakar minyak yang dipanaskan, pemeriksaan gratis dan konsumsi makanan sehat gratis satu bulan sekali.

**Tabel 1.2. pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja PT. DOK
Perkapalan (Persero) Surabaya.**

Tubuh yang harus dilindungi	Potensi bahaya	Alat pelindung	Tindakan pengamanan pengaman
Mata	Infeksi saluran pernafasan Infeksi paru paru Kecacatan mata Kecacatan mata	Kacamata (safety google)	Menutupi bagian tubuh
Telinga		Pelindung telinga (earplug)	
Kepala		Helm	
Pelindung badan		wearpack	
Tangan		Sarung tangan	
Kaki		Safety shoes	
Mulut		Masker	

Sumber: administrasi K3 PT. Dok Perkapalan (Persero)

Dari tabel 1.1 di atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bahwasannya karyawan harus dirawat agar terhindar dari bahaya yang akan menyimpannya jika tidak memakai pelindung. Penulis mendapat data dari lapangan yang menunjukkan peningkatan angka kecelakaan karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (persero) dari tahun 2017 sampai tahun 2019, dimana pada tahun 2017 jumlah kecelakaan sebanyak 18, kemudian pada tahun 2018 sebanyak 29, dan pada tahun 2019 sebanyak 26. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2. jumlah kecelakaan kerja Tahun 2017 – 2019

No	Keterangan	Tahun		
		2017	2018	2019
1	Meninggal	-	-	-
2	Kecelakaan berat	-	-	-
3	Kecelakaan sedang	3	6	4
4	Kecelakaan ringan	15	23	22

Sumber: administrasi K3 PT. Dok Perkapalan (Persero)

Kategori jenis kecelakaan kerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Pesero). Kecelakaan ringan, jika korban dapat ditangani oleh pelayanan kesehatan diperusahaan atau poliklinik. Kecelakaan sedang, jika korban dirujuk kerumah sakit tanpa menjalani rawat inap. Kecelakaan berat, jika korban dirujuk kerumah sakit dengan menjalani rawat inap.

Dalam sebuah perusahaan mengelola sumber daya manusia itu tidak mudah, untuk itu sebaiknya dari perusahaan itu sendiri memberikan imbalan atau dengan perhatian terhadap sumber daya manusianya. Dalam perusahaan karyawan

tersebut sangat berhak menerima kompensasi baik itu berupa bonus ataupun berupa gaji sebagai timbale balik atas apa yang telah mereka lakukan selama ini untuk kelangsungan hidup dan untuk kemajuan perusahaannya itu sendiri. Dessler (Subkhi 2012), menjelaskan kompensasi karyawan adalah semua imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut. Pemberian system kompensasi yang efektif dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan dengan kinerja baik karena manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Disamping itu kompensasi yang diterima karyawan mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yang akan dihasilkan. Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawan atas kinerja yang telah dihasilkan untuk perusahaan tersebut.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari kompensasi yang diterima. dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa kompensasi di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (persero) tidak sesuai dengan yang karyawan harapkan. Di perusahaan tersebut kompensasi yang diberikan salah satunya adalah pemberian THR (tunjangan hari raya). Masalah yang timbul dalam pemberian THR (tunjangan hari raya) yaitu pemotongan kompensasi menjadi 50% dengan alasan untuk pembelian seragam baru yang semula pemberian gratis dari perusahaan. Diadakannya pemensiunan dini bagi karyawan berumur 50 dan pemotongan uang pesangon. Kompensasi yang seharusnya diterima karyawan adalah gaji pokok,

tunjangan perusahaan, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan kesejahteraan, tunjangan kinerja, uang makan dan transpot, pemberian fasilitas BPJS kesehatan, kepersertaan BPJS ketenaga kerja, dan dana pensiun. Hilangnya tanggung jawab dari pimpinan perusahaan menyebabkan beberapa karyawan berhenti bekerja, karena merasa tidak mendapatkan kesejahteraan. Kompensasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja, dengan adanya motivasi kerja karyawan mempunyai dorongan yang kuat untuk lebih meningkatkan kinerjanya, karena motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja.

Tabel 1.3 kompensasi kerja PT. DOK Perkapalan (Persero) Surabaya.

Pendapatan	
Gaji pokok	2.000.000
Tunjangan	1.647.400
Uang lembur	11.000
BPJS TK	181.600
BPJS Kes	160.000

Sumber: administrasi PT. Dok Perkapalan (Persero)

Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan dimana tempat dia bekerja . prestasi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan, serta menetapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya prestasi kerja karyawan yang buruk dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Bagi karyawan tingkat prestasi kerja yang baik dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan. Menurunkan kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. Prestasi kerja yang baik merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Dalam menciptakan prestasi kerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya.

Dalam sebuah perusahaan, prestasi kerja diharapkan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan seharusnya memberikan sebuah program *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (hukuman) untuk memacu semangat kerja karyawan guna memberi dorongan terciptanya prestasi kerja karyawan. Penghargaan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang paling penting untuk membantu terciptanya semangat kerja yang baik bagi karyawan. Penghargaan juga tidak selalu dalam bentuk finansial, namun juga dengan bentuk

non finansial seperti halnya pujian. Penghargaan yang diberikan juga berfungsi untuk memperlihatkan bahwa perusahaan menghargai kinerja yang dicapai oleh karyawannya.

Berdasarkan paparan latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna membahas lebih lanjut mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja, kompensasi pada prestasi kerja dengan judul **“PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PT. DOK DAN PERKAPALAN (PERSERO) SURABAYA.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (persero)?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (persero)?
3. Apakah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (persero) ?
4. Diantara variabel-variabel tersebut, manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh positif keselamatan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (persero).
4. Untuk mengetahui mana yang berpengaruh secara dominan antara (keselamatan kesehatan kerja dan kompensasi) terhadap prestasi kerja PT. DOK dan Perkapalan Suarabaya (Persero).

1.4 MANFAAT PENELIATAN

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman serta memperluas wawasan peneliti dapat membandingkan serta menyesuaikan antara teori dan praktek lapangan yang terjadi. Dalam hal ini peneliti juga berharap dapat menambah relasi dan mengembangkan pengetahuan melalui praktek.

2. Manfaat bagi akademi

Penelitian ini diharapkan dapat diijadikan referensi dalam proses belajar mengajar dan pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kesehatan keselamatan kerja dan kompensasi

3. Manfaat bagi instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan, saran, dan informasi yang bermanfaat bagi instansi terkait masalah keselamatan kesehatan kerja PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (persero).

4. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan sekaligus pertimbangan untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat memberikan ide-ide baru dalam penelitiannya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi yang menghadapi permasalahan yang sama.