

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi. Khususnya dibidang bisnis yang disebut perusahaan. Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk-mahluk hidup yang lebih sempurna bila dibandingkan dengan makhluk-mahluk hidup yang lain. Manusia juga merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia dalam hal ini dikatakan sebagai salah satu penggerak utama dalam tercapainya tujuan organisasi (perusahaan). Pendapat di atas sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2001: 10) “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggih, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Tantangan utama dalam perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif, manajemen dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk menarik dan mempertahankan para karyawan dan manajer berkaliber tinggi yang diperlukan organisasi agar dapat mampu bersaing (Handoko, 2008), artiannya SDM merupakan aset yang sangat bernilai untuk di jaga dan dipertahankan

sehingga membutuhkan SDM yang dinamis, profesional, yang mampu bersaing dan berdayaguna.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah–masalah yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan pada waktu bekerja, Masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bukan hanya semata–mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2009: 123).

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan dari faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin. Hal tersebut sependapat dengan Pratama (2014), Risiko terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat meningkat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang tidak memenuhi syarat K3, proses dan prosedur kerja tidak aman. Kecelakaan kerja biasanya disebabkan oleh faktor manusia dan faktor lingkungan.

SDM juga berperan dalam menghasilkan suatu kinerja. Kinerja menurut Hasibuan (2007) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan pengalaman, Pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi atau perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik akan menghasilkan dampak yang positif terhadap perusahaan dan sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik akan menghasilkan dampak negatif terhadap perusahaan. Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan, jadi setiap perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik serta selalu memperhatikan kebutuhan, keinginan, keamanan dan kesehatan karyawannya yang menjadi dasar tercapainya kinerja yang baik. Selain itu pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawan agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara. Dengan terpelihara dan terjaganya kepuasan kerja karyawannya, maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan membantu secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (M. As'ad) dalam Misran (2004: 1).

Selain itu karyawan juga harus memiliki kondisi fisik yang sehat dan kondisi lingkungan yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara baik dan optimal. Dengan adanya perhatian dari perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja bisa membuat karyawan merasa aman terhindar dari penyakit dan kecelakaan akibat kerja. Hal ini bisa menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan. Kepuasan Kerja (*job statifaction*) menurut Handoko (2008) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka. Menurut hasil wawancara dengan bagian HRD (*Human Resource Development*) PT. Ben Santosa Kamal yang dilakukan pada tanggal 11 Januari 2018 menyatakan bahwa pada tahun 2016 terjadi penurunan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil Proyek PT. Ben Santosa Kamal Tahun 2015-2017

No	Tahun	Target Jumlah Kapal	Realisasi
1.	2015	4	3
2.	2016	3	3
3.	2017	5	4

Sumber: PT.Ben Santosa Kamal

Berdasarkan Tabel 1.1 tampak bahwa pada tahun 2016 terjadi penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan kapal. Dapat dilihat pada tahun 2015 dan 2017 terjadi penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan kapal. Salah satu contohnya dapat dilihat pada tahun 2015 karyawan hanya dapat menyelesaikan 3 kapal, sedangkan target harus diselesaikan sebanyak 4 kapal. Menurut hasil wawancara pada bagian HRD PT. Ben Santosa Kamal hal ini dikarenakan

kurang optimalnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, tampak juga pada tanggung jawab karyawan kurang terlihat ketika melaksanakan pekerjaannya. Terlihat pula saat jam kerja berlangsung masih ada beberapa karyawan yang bersantai pada lingkungan kerjanya, tidak disiplin waktu, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya sering tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga merupakan tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dan tidak menunda pekerjaan menunjukkan bahwa kinerja tergolong baik. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menyempatkan untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya ketika waktu senggang adalah tanda bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

PT. Ben Santosa Kamal merupakan perusahaan swasta bertaraf nasional yang bergerak dalam bidang perbaikan dan pembuatan kapal laut. Tiap satu perbaikan atau pembuatan kapal telah disediakan satu atau dua Pimpinan Proyek (Pimpro) tergantung dari ukuran besar kapal. Normalnya jam kerja pada perusahaan ini dimulai dari pukul 08.00-17.00, dimana setiap karyawan yang bekerja selalu berinteraksi langsung dengan alat-alat berat dan cairan kimia yang dapat membahayakan diri sendiri maupun orang lain sehingga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini sangat penting diterapkan agar karyawan dapat merasa aman dan nyaman serta sehat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga kepuasan kerja yang diinginkan karyawan dan perusahaan dapat tercipta secara optimal.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah diterapkan pada PT. Ben Santosa Kamal antara lain:

1. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) antara lain *safety shoes*, topi, kacamata, masker dll.
2. Peringatan Pembudayaan K3 berupa gambar-gambar yang diletakkan di tempat kerja.
3. Tersedianya fasilitas P3K.

Akan tetapi dengan adanya K3 pada karyawan PT. Ben Santosa ,masih memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang besar. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya data laporan kecelakaan kerja pada PT. Ben Santosa Kamal sejak tahun 2015-2017, dimana setiap tahunnya angka kecelakaan kerja meningkat dan bisa dilihat pada data berikut ini:

Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja PT.Ben Santosa Kamal

 Laporan Data Kecelakaan Kerja PT.Ben Santosa Kamal Tahun 2015-2017 			
Jenis Kecelakaan	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
Kecelakaan Ringan	14	9	18
Kecelakaan Sedang	4	4	5
Kecelakaan Berat	3	2	3
Kecelakaan Fatal	-	-	-
Total	21	15	26

Sumber: PT. Ben Santosa Kamal

Data tabel 1.2 menunjukkan data kecelakaan kerja pada PT. Ben Santosa Kamal pada tahun 2015 sampai 2017 terjadi peningkatan kecelakaan kerja. Pada tahun 2015 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 21 orang, yang pertama 14 orang tergolong kecelakaan ringan. Dimana kecelakaan ini dapat diartikan kecelakaan yang di alami seseorang di mana penangannya cukup di lakukan oleh tim P3K. Yang kedua terjadi kecelakaan sedang sebanyak 4 orang. Kecelakaan sedang yaitu kecelakaan yang di alami seseorang dimana penangannya cukup di lakukan oleh para medis namun tidak membutuhkan rawat jalan. Dan ketiga

tergolong kecelakaan berat sebanyak 3 orang. Kecelakaan yang di alami seseorang di mana penangannya cukup di lakukan oleh para medis, membutuhkan rawat inap dan tidak dapat melanjutkan pekerjaan selama 2x24 jam. Pada tahun 2016 jumlah kecelakaan kerja menurun sebanyak 15 orang. Terjadi kecelakaan ringan sebanyak 9 orang, kecelakaan sedang sebanyak 4 orang dan kecelakaan berat sebanyak 2 orang. Pada tahun 2017 kecelakaan kerja semakin meningkat menjadi 26 orang. 18 orang tergolong dalam kecelakaan ringan, 5 orang tergolong dalam kecelakaan sedang, dan 3 orang tergolong dalam kecelakaan berat. Pada permasalahan ini dalam perusahaan PT. Ben Santosa Kamal tidak pernah terjadi kecelakaan fatal. Dimana kecelakaan fatal tersebut dapat diartikan bahwa kecelakaan ini dapat mengakibatkan karyawan meninggal.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada bagian HRD korban kecelakaan cenderung bukan berasal dari karyawan tetap PT. Ben Santosa Kamal melainkan karyawan kontrak yaitu karyawan yang sedang bekerjasama dari perusahaan lain. Kecelakaan-kecelakaan pada karyawan diakibatkan oleh perilaku karyawan itu sendiri salah satunya disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan seperti alat-alat pekerjaan maupun dari faktor yang berasal dari karyawan sendiri yaitu seperti kelalaian karyawan tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) atau tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja, tidak melakukan pengecekan secara rutin terhadap peralatan yang digunakan, sedangkan Pihak PT. Ben Santosa Kamal hanya melakukan pengecekan peralatan pada awal kontrak. Maka dari itu pelaksanaan program K3 sangat penting, baik bagi perusahaan maupun dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dan Undang-undang yang

berkaitan dengan ketenagakerjaan. Dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kehidupan”. Artinya, yang dimaksud dengan pekerjaan adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi dan memungkinkan tenaga kerja tetap sehat dan selamat sehingga dapat hidup layak sesuai dengan martabat manusia, dan untuk itu sangat diperlukan situasi yang aman dalam bekerja, sehat dan selamat dengan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, dalam pasal 86 ayat 2 dan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mengatur mengenai pentingnya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, yang isinya sebagai berikut:

Pasal 86 ayat (1) dan ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

(1) Setiap pekerja / buruh siap mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia;
- d. Untuk melindungi keselamatan pekerja dan buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya K3

(2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Tingkat kecelakaan kerja akan optimal apabila pimpinan perusahaan mengamati program K3 dan selalu memberikan arahan kerja, tunjangan ataupun asuransi jaminan kesehatan seperti BPJS sehingga dapat memberikan rasa aman terhadap karyawan dan karyawan akan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BEN SANTOSA KAMAL”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ben Santosa Kamal?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT.Ben Santosa Kamal?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ben Santosa Kamal?
4. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT.Ben Santosa Kamal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui adakah pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ben Santosa Kamal.

- b. Untuk mengetahui adakah pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Ben Santosa Kamal.
- c. Untuk mengetahui adakah pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ben Santosa Kamal.
- d. Untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Ben Santosa Kamal

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan sejumlah penelitian penulis dapat memberi manfaat bagi semua pihak diantaranya:

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan guna menerapkan pengaruh kesehatan keselamatan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

- b. Bagi Akademik

Penelitian ini di harapkan dapat membantu dalam memecahkan masalah kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya di jurusan atau bidang manajemen.

- c. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis serta dapat memecahkan masalah dan memberikan gambaran yang jelas tentang kesehatan dan keselamatan kerja terhadap karyawan.

d. Bagi Peneliti Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pedoman pembelajaran untuk penelitian selanjutnya dan hasil penelitian ini dapat ditindak lanjutin dengan menambah variabel yang lain.