

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001: 21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Nuraida (2008:155), lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi dan kebersihan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009: 31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Selain lingkungan kerja, keselamatan kerja dan motivasi kerja juga merupakan faktor penting Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik. Menurut Mangkunegara (2009: 161), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terikat dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan Husni (2005: 136) berpendapat bahwa keselamatan kerja

berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Oleh sebab itu, perlu adanya sistem pemberian kompensasi akibat dari kecelakaan kerja. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan, maka hal itu akan memotivasi semangat mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Mangkunegara, 2009: 61).

Dari penjelasan diatas maka Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja harus diperhatikan dan diterapkan pada PT. PLN (Persero) karena sebagai perusahaan berskala besar telah memenuhi semua tuntutan dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya, sesuai dengan undang-undang yang telah ada yaitu tentang keselamatan kerja no. 1 tahun 1970. Dengan adanya jaminan tersebut karyawan PT. PLN (Persero) akan merasa aman pada saat mereka bekerja. Pada PT. PLN keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai nama tersendiri yang berbeda dengan perusahaan lain, yaitu K2 (Keselamatan dan ketenagalistrikan) dan K2 tersebut sudah diatur dalam sebuah sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Didalam K2 tersebut mencakup keseluruhan dari keselamatan dan kesehatan kerja, ketenagalistrikan, dengan adanya K2 tersebut maka semua pekerjaan yang akan dilakukan mempunyai *standard operation procedure* yang mesti dilaksanakan sebelum dikerjakan. Selain mempunyai *standard operation procedure* mereka juga punya *Job Safety Analyst* untuk melihat resiko kerja apa yang akan terjadi pada pelaksanaannya, dengan adanya itu akan dapat membantu untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan menciptakan '*zero accident*' di tubuh PT. PLN Persero (Putra dan Wahjuadi, 2013).

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan pada Area Penyalur Jaringan, peneliti mendapatkan data kecelakaan kerja pada tahun 2016 dan 2017 di PT. PLN (Persero) Area Ternate. Pada tahun

2016 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 7 kali, kemudian ditahun 2017 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 4 kali.

Salah satu faktor yang mendorong peneliti melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Area Ternate yaitu sebagai putra daerah peneliti ingin mengembangkan manajemen Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja kepada karyawan dengan memberikan sumbangan pemikiran positif dan bahan pertimbangan kepada perusahaan dalam usaha menyelesaikan permasalahan dalam kecelakaan kerja terhadap karyawan pada khususnya Area Penyalur Jaringan Ternate. Selain itu, peneliti mempunyai kedekatan dengan karyawan perusahaan sehingga peneliti merasa akses sangat cepat untuk melakukan penelitian terhadap karyawan di perusahaan tersebut.

Dari data yang didapatkan setelah peneliti melakukan pengamatan, peneliti melihat bahwa kinerja PT. PLN (Persero) Area Ternate pada tahun 2017 belum mencapai target, dari target 100% kinerja PT. PLN (Persero) Area Ternate hanya bisa mencapai 75%. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja PT. PLN (Persero) Area Ternate belum mencapai angka maksimal yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) Area Ternate sebagai berikut:

- a) Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- d) Apakah keselamatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka digunakan batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Area Ternate pada khususnya bagian Pelayanan Teknik Area Penyalur Jaringan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- d) Untuk mengetahui secara simultan pengaruh keselamatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Untuk Perusahaan

Sebagai salah satu masukan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi perbaikan yang dilakukan terhadap kinerja karyawan sekaligus memberikan sumbangan pemikiran yang positif dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam usaha menyelesaikan permasalahan dalam kecelakaan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan.

1.5.2. Untuk Institusi

- a) Sebagai sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dibangku kuliah.
- b) Dapat dijadikan sebagai bahan lebih lanjut bagi para pembaca dan peneliti yang berminat terhadap permasalahan yang sama.
- c) Memperluas jaringan kerja sama Universitas Sahid Surakarta

1.6. Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penulisan ini peneliti menguraikan secara singkat mengenai apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi 5 bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur yang berasal dari penelitian terdahulu, konstruksi model teoritis, model analisis, hipotesis yang merupakan dugaan sementara dari hasil penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari objek penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, metode analisa data, dan diakhiri dengan kerangka alur penelitian.

BAB IV : PENGOLAHAN DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang hasil penelitian, pengujian dan hasil analisa data, pembuktian hipotesis, serta pembahasan hasil analisis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.