

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah perusahaan atau organisasi, sumber daya terdiri dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana maupun pembiayaan. Dari sumber daya yang tersedia dalam perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan sentral dan penting menentukan. Tanpa sumber daya manusia yang handal, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif.

Suatu perusahaan berkewajiban mengusahakan agar karyawan memiliki kesadaran untuk turut bertanggungjawab atas kelancaran, kemajuan, dan kelangsungan hidup perusahaan. Di samping itu pemerintah bertanggungjawab menciptakan memelihara terbinanya hubungan yang serasi antara pengusaha dan karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong terwujudnya kelancaran, efisiensi, dan kesinambungan perkembangan perusahaan, sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan sesuai dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan perusahaan, perusahaan membutuhkan adanya kemauan, kesediaan, dan ketertiban secara penuh dari karyawan dalam upaya mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan perusahaan. Kemauan, kesediaan, dan keterlibatan ini tercermin dari perilaku kerja yang mau bekerja keras, bekerja diluar tugasnya, serta bekerja dengan tingkat perhatian dan ketekunan tinggi.

Sejalan dengan pernyataan di atas, Alwi(2012:97) menyatakan bahwa sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-

upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi dikatakan sebagai komitmen. Komitmen dikembangkan pada bentuk hubungan yang bersifat *exchange theory*, yaitu melihat adanya hubungan timbal balik antara pemenuhan kebutuhan karyawan yang diterima dari tempat kerja dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, bila karyawan bersikap loyal terhadap tempat kerja, maka perusahaan wajib memberikan *reward* yang sesuai. Kesesuaian *reward* dengan kontribusi membuat karyawan termotivasi untuk tetap memelihara kinerjanya. Faktor komitmen ini dianggap penting karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam perusahaan.

Komitmen yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Dampak positif itu antara lain meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over* dari karyawan.

Namun kendala yang sering mencuat ke permukaan dewasa ini ialah : pemogokan, unjuk rasa, bolos kerja, dan *turn over*. Hal ini merupakan indikasi bahwa perusahaan belum dapat memenuhi harapan yang diinginkan karyawan. Dengan kondisi seperti ini akan sulit karyawan untuk mempertahankan komitmennya saat dihadapkan pada alternatif pekerjaan lain yang menjanjikan harapan yang lebih tinggi. Rendahnya komitmen karyawan itu sendiri akan merugikan perusahaan itu sendiri, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman.

Dengan terjaminnya K3 oleh perusahaan akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan mempunyai rasa memiliki (*sence of belonging*) di perusahaan dan rasa ikut bertanggungjawab (*sence of responsibility*) terhadap pekerjaan yang dihadapi yang akan mempengaruhi keterikatan (komitmen)

karyawan terhadap kerja dan perusahaan. Selanjutnya, Steers menyebutkan bahwa komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif, antara lain : peningkatan prestasi kerja, produktivitas kerja, motivasi kerja, dan karyawan lebih rajin masuk kerja sehingga mengurangi absensi.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan pada PT. Mulya Adhi Paramita Gresik, perusahaan ini bergerak dibidang industri bahan kimia yaitu sebagai distributor bahan kimia, yang mana proses pemindahan bahan kimia dari tangki ke drum dengan menggunakan peralatan kerja.

Di dalam industri ini potensi bahaya yang terjadi adalah *mechanical risk*, yaitu kecelakaan kerja yang disebabkan mesin atau peralatan kerja yang tidak standart, misalnya bisa terjadi kebakaran atau peledakan. Potensi bahaya lainnya ialah *chemical risk* yaitu resiko kerja yang disebabkan oleh bahan-bahan kimia, misalnya: gangguan pernafasan akibat terlalu banyak menghirup uap-uap asam.

Diketahui bahwa penerapan program K3 di perusahaan ini sudah dimulai sejak awal berdirinya perusahaan ini yaitu pada tahun 1984. Bagian pelaksanaan program K3 berjalan sebagaimana mestinya, hal ini ditunjukkan dengan adanya peraturan perusahaan tentang penggunaan alat pelindung diri bagi para pekerja, juga adanya pergantian atau shift kerja. Tetapi kecelakaan kerja masih juga terjadi, kondisi pelaksanaan program K3 di perusahaan ini cukup menarik untuk diperhatikan.

Dari survei pendahuluan juga diketahui bahwa kehadiran pekerja cukup baik, hal ini dilihat dari rendahnya tingkat absensi pekerja. Maka berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh sikap pekerja terhadap penerapan program K3 dengan komitmen pekerja sebagai intervening pada perusahaan PT. Mulya Adhi Paramita - Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah sikap pekerja berpengaruh langsung terhadap komitmen pekerja PT. Mulya Adhi Paramita?
2. Apakah komitmen pekerja berpengaruh langsung terhadap penerapan program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita ?
3. Apakah sikap pekerja berpengaruh langsung terhadap penerapan program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita ?
4. Apakah sikap pekerja berpengaruh terhadap penerapan program K3 pada PT.Mulya Adhi Paramita melaluivariabel komitmenpekerja sebagai *intervening* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sikap pekerja berpengaruh langsung terhadap komitmen pekerja PT. Mulya Adhi Paramita.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen pekerja berpengaruh langsung terhadap penerapan program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis sikap pekerja berpengaruh langsung terhadap penerapan program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis sikap pekerja berpengaruh terhadap penerapan program K3 pada PT.Mulya Adhi Paramita melalui variabel komitmenpekerja sebagai *intervening*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak tertentu. Dengan demikian manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pengembang sumber daya manusia khususnya tentang peranan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dan sikap pekerja dengan komitmen pekerja, serta sebagai masukan pada penelitian yang akan datang.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan suatu karya penelitian dan menambah kajian ilmu yang dapat mendukung dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

3. Aspek Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan kepada perusahaan-perusahaan, untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja para karyawan saat bekerja agar seluruh pekerja dapat terjaga dan bekerja dengan nyaman.