

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri yang sangat pesat menyebabkan perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia. Saat ini masalah sumber daya manusia menjadi tantangan untuk memenangkan persaingan bagi manajemen, karena kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif tergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan dan terampil dalam menghadapi kesuksesan akan memberikan kontribusi kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

Faktor kinerja memegang peranan penting yang mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2009:18) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berarti adanya kemampuan, kualitas sumber daya manusia dan kinerja yang diharapkan, setiap karyawan juga membutuhkan perlindungan dalam menjalankan tanggung jawab. Karena perlindungan dan rasa aman merupakan komponen wajib yang harus diperhatikan perusahaan.

Maslow dalam Hasibuan (2010:153) mengemukakan dalam teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*, yaitu *Safety and Security Needs* artinya kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya rasa aman merupakan kebutuhan setiap manusia. Bukan hanya sekedar

bekerja terus mementingkan perusahaan, namun perusahaan harus lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya. Maka dari itu perusahaan harus memberikan upaya atau program keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya, harus tegas mendukung, menjalankan dan mengawasi pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada agar tercipta kondisi yang aman, nyaman dan produktif. Upaya tersebut bertujuan untuk mengantisipasi faktor penyebab bahaya dan melakukan pencegahan, memahami jenis-jenis bahaya, mengevaluasi tingkat bahaya, dan mengendalikan terjadinya bahaya. Jika karyawan mengetahui bahaya-bahaya tersebut dan disiplin maka akan sangat kecil terjadinya kecelakaan kerja dan proses produksi dapat berjalan dengan optimal dan tidak terganggu oleh kejadian kecelakaan maupun karyawan yang sakit. Sebab hal-hal yang tidak diinginkan dapat menurunkan kinerja karyawan dan membuat perusahaan menjadi rugi. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan bidang perkeretaapian tidak dapat terselenggara dengan baik apabila karyawan tidak dibekali dengan pengetahuan K3 secara maksimal. Biasanya banyak pekerja yang tidak begitu memperhatikan prosedur-prosedur sesuai SOP. Asal bekerja beres, masalah sesuai SOP menjadi urusan nomor dua.

Di Indonesia telah ditetapkan beberapa peraturan keselamatan kerja seperti Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja adalah Undang-Undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang tersebut terdapat tujuan utama diterapkannya, yaitu : melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja,

menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien, meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

Menurut Bangun Wilson (2012:377) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga terciptanya semangat dan kinerja karyawan menjadi meningkat, sedangkan keadaan tidak aman dari lingkungan kerja adalah yang memiliki potensi menyebabkan cedera atau kerusakan yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan satu belum tentu menyenangkan bagi karyawan yang lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Berikut tingkatan kondisi beban kerja : (1) tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi stress berlebihan, (2) intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan jenuh. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum, karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi dibidang transportasi darat. Kereta Api merupakan moda transportasi angkutan penumpang maupun barang yang menjadi salah satu badan usaha yang menjadi tombak peningkatan perekonomian di Indonesia. Dahulu sering kita melihat sangat semrawut, banyak menjumpai penumpang tanpa tiket, penumpang yang nekat duduk diatas gerbong kereta padahal sangat membahayakan, penumpang berdesak-desakan didalam kereta, sekarang sudah dapat dilihat kemajuannya PT Kereta Api Indonesia telah melakukan usaha perbaikan manajemen perusahaan agar menjadi penyedia jasa angkutan umum penumpang yang dipercaya oleh masyarakat.

Agar terus menjadi moda transportasi darat kepercayaan masyarakat maka PT Kereta Api Indonesia (Persero) harus selalu menjaga kualitas pelayanan. Salah satu caranya adalah melakukan perawatan sarana maupun prasarana agar tidak terjadi gangguan saat perjalanan. Perawatan sarana di lingkungan kereta yaitu perawatan gerbong atau lokomotif dilakukan didalam depo atau balai yasa. Balai Yasa Surabaya Gubeng merupakan tempat untuk melakukan semi perawatan akhir dua tahunan, pemeliharaan akhir empat tahunan, serta perbaikan dan modifikasi sarana perkeretaapian. Berbeda dengan dipo lokomotif yang perawatannya dapat dilakukan harian, selama enam bulanan, ataupun selama satu tahunan. Balai Yasa Surabaya Gubeng sendiri tidak berada di bawah daerah operasi (Daop), tetapi langsung berada di bawah kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) dan berbentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Dari hasil observasi, ditemukan berbagai permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan tersebut mengenai K3 berupa pelanggaran seperti belum sepenuhnya melakukan prosedur keselamatan kerja,

pernah ada kecelakaan kerja yang disebabkan karena kurangnya kewaspadaan. Kemudian terkait beban kerja berupa pencapaian target produksi yang fluktuatif. Hal ini berakibat pada tingkat produksi, menjadi tidak menentu sehingga karyawan ketika target yang ditentukan besar harus segera diselesaikan mempunyai jadwal lembur meskipun tetap mendapatkan upah lembur, namun kesehatan tidak bisa dibayar dengan uang melainkan membutuhkan istirahat yang cukup. Sehingga secara tidak langsung, tanpa disadari, hal tersebut memberikan tekanan bagi karyawan. Selain dua permasalahan diatas, terdapat permasalahan berupa lingkungan kerja yang kurang kondusif berupa tata letak meja karyawan berdekatan yang dapat mengakibatkan karyawan tidak fokus dalam bekerja. Dikarenakan tata letak kurang efisien dan membuat karyawan cenderung mengobrol dengan rekan kerjanya dan asyik bermain gadget disaat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Quality Control UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng PT Kereta Api Indonesia (Persero)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Quality Control UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng PT Kereta Api Indonesia (Persero)?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Quality Control UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng PT Kereta Api Indonesia (Persero)?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Quality Control UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng PT Kereta Api Indonesia (Persero)?
4. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Quality Control UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng PT Kereta Api Indonesia (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Quality Control UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng PT Kereta Api Indonesia (Persero).
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Quality Control UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng PT Kereta Api Indonesia (Persero).
3. Mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Quality Control UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng PT Kereta Api Indonesia (Persero).
4. Mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian

Quality Control UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng PT Kereta Api Indonesia (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Aspek Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan sebagai acuan referensi bagi mahasiswa prodi manajemen dalam penyusunan skripsi terkait dengan Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Aspek Praktis

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan perusahaan agar lebih memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kondisi lingkungan kerja dan beban kerja karyawan. Supaya kinerja karyawan meningkat dan perusahaan dapat lebih maju. Seperti memberikan pembinaan mengenai permasalahan yang dihadapi.