

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah keberhasilan. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau karyawan merupakan sebuah aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang dalam sebuah perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar karyawan tersebut dapat memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

PT PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN yang menangani aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Penyaluran tenaga listrik ke pelanggan merupakan tugas pokok dari PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) memiliki sejarah panjang dalam industry kelistrikan di Indonesia. sebagai satu-satunya perusahaan penyedia listrik di tanah air, PLN berusaha untuk terus meningkatkan kualitas layanan bagi seluruh komponen masyarakat Indonesia dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum.

Di dalam fungsi manajemen terdapat fungsi operatif. Menurut Mangkunegara (2001:2), fungsi operatif terdiri dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemisahan tenaga kerja.

Pada kegiatan lapangan, karyawan pelayanan teknik PT PLN (Persero) penggunaan alat pelindung diri pada karyawan teknik masih kurang, seperti pada saat karyawan pemasangan sekring karyawan tersebut tidak menggunakan sarung tangan pada saat melakukan pekerjaannya dan karyawan yang tidak menggunakan perlengkapan yang kurang memadai pada saat menebang pohon disekitar kabel listrik, sehingga dapat membahayakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada saat melakukan pekerjaan, selain itu perusahaan juga akan merugi karena target yang telah ditentukan belum tercapai dengan maksimal. Dengan adanya resiko pekerjaan yang ditimbulkan karyawan merasa tidak aman, nyaman dalam melakukan pekerjaan.

PT PLN (Persero) harus memberikan perhatian yang lebih bagi karyawannya pada saat melakukan pekerjaan. Salah satu perhatian khusus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah dengan pemberian keselamatan kerja, dan kesehatan kerja. Di dalam fungsi operatif menurut Mangkunegara (2001) keselamatan kerja dan kesehatan kerja masuk dalam sub bagian pemeliharaan. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja ini harus ditanamkan pada diri masing-masing

individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar karyawan menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.

Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri, karena karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat, karyawan juga tidak akan merasa nyaman dalam melakukan semua pekerjaannya dan perusahaanpun kehilangan karyawan.

Usaha-usaha yang dilakukan oleh PT PLN (PERSERO) untuk meningkatkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yaitu dengan cara memberikan sistem pengamanan yang sangat mendukung agar karyawan dapat terhindar dari bahaya-bahaya yang ditimbulkan dari kegiatan operasionalnya, melakukan pengecekan kesehatan setiap bulannya, dan untuk kelancaran karyawan pada saat karyawan bekerja, agar karyawan tersebut merasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya rasa tertekan dengan kondisi disekitarnya, serta PT PLN (Persero) dapat lebih meningkatkan kualitasnya dalam melayani konsumennya. Sistem pengamanan tersebut yaitu pada saat melakukan suatu pekerjaan harus dengan prosedur SOP misalnya dengan menggunakan sabuk pengamanan, topi proyek, sepatu boad, sarung tangan, dan sebagainya.

Menurut I Komang Ardana dkk (2012: 207) keselamatan kerja dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan

penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif.

Ketika karyawan merasa terjamin keselamatan kerja dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Selain menjamin keselamatan kerja dan kesehatan kerja, cara untuk meningkatkan karyawan yaitu dengan memberikan suatu dorongan (motivasi) kepada bawahan agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan uraian dan pengarahan.

Motivasi adalah suatu daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota atau karyawan mau dan rela untuk mengerahkan segala kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian: 2004).

Di PT PLN (Persero) cara yang dilakukan untuk memotivasi karyawan yaitu dengan menyediakan peralatan perlindungan kerja bagi karyawan-karyawannya maka, motivasi kerja karyawan akan tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan motivasi mereka akan menurun.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui motivasi. Dengan motivasi baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung motivasi ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan agar karyawan tersebut mau dan rela untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawannya guna memberikan rasa aman dan nyaman pada saat melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan dari hal-hal yang telah dijelaskan diatas mengenai kurangnya penggunaan alat-alat pelindung pada saat karyawan melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat membahayakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan itu sendiri, maka dalam penulisan proposal ini penulis mengambil judul : **“PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO”**.

1.2 Perumusan Masalah

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas maka untuk memudahkan dalam menganalisis maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO?
4. Apakah kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO?
5. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO
- b. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO
- c. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi pada PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO

- d. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi pada PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) AREA PONOROGO

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di PT PLN (Persero) yaitu mengenai kurangnya perlengkapan yang dipakai karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Dan diharapkan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja dan kesehatan kerja sehingga karyawan lebih termotivasi dan kinerja karyawan akan meningkat.

b. Bagi Peneliti/Mahasiswa

Penulis dapat menerapkan teori dan referensi hasil pembelajaran sebagai solusi pemecahan masalah. Dan untuk mengembangkan daya pikir dan wawasan dalam bidang sumber daya manusia , khususnya dalam keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan untuk memperkaya wawasan, khasanah perpustakaan sehingga dapat dijadikan acuan bagi penelitian lebih lanjut tentang materi yang sama khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam

hal ini keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi Lembaga/Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat guna menambah wawasan yang lebih luas khususnya tentang manajemen sumber daya manusia mengenai keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi dan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat pula dijadikan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian lebih sempurna.

