

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi atau perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan untuk perusahaan sebagai penggerak, pemikiran, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah penggerak untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara efektif dengan mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang semakin berkualitas.

Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena manusia adalah merupakan aset yang paling berharga. Pengelolaan karyawan haruslah terorganisir, metodis, dan efektif. Untuk Misalnya, kedisiplinan, sistematika, dan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama bagi manajer sumber daya manusia.

Menurut (Hasibuan, 2020:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik. Menurut (Kasmir, 2020:189) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Menurut (Taufiqqurachman et al., 2021) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah variabel yang dapat memberikan kenyamanan dan tanpa adanya rasa khawatir dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apalagi jika pekerjaan yang dilakukan seseorang itu berisiko. Dibutuhkan ketentuan yang mengatur Keselamatan dan Kesehatan kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan nyaman. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2017:161) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat.

Selain dipengaruhi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Disiplin yang baik harus dimiliki oleh karyawan karena disiplin kerja selalu diharapkan menjadi ciri khas yang menonjol dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan adanya disiplin, organisasi akan berjalan dengan baik dan berhasil mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kesadaran karyawan akan disiplin kerja sangat diperlukan.

Menurut (Hasibuan 2020:193) Disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran didefinisikan sebagai sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Sementara kesediaan

didefinisikan sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh kalangan masyarakat. Sebagai salah satu instrument dalam pembangunan ekonomi khususnya pembangunan bidang industri- industri manufaktur. PT PLN (Persero) adalah salah satu instansi BUMN dengan bentuk perseroan, dimana instansi tersebut terikat atas kewajiban untuk memberikan kebutuhan terkait kelistrikan kepada masyarakat.

PT PLN (Persero) menerapkan standar operasional dalam bentuk program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di setiap unit perusahaannya di seluruh Indonesia salah satunya di Unit Layanan Pelanggan (ULP) Baturaja. ULP merupakan salah satu bagian atau unit kerja PT. PLN (Persero) yang bertugas serta berhubungan langsung dengan pelanggan atau masyarakat. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja oleh PT PLN (Persero) UP3 Lahat ULP Baturaja ini bertujuan demi menghasilkan zero accident (tidak ada kecelakaan kerja) dan safety condition bagi para karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara dan kuisisioner pada karyawan Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Lahat ULP Baturaja. PT Perusahaan Listrik (PLN) Baturaja terdapat transmisi sepanjang lebih kurang 745 kilometer sirkuit (KMS) yang terdiri dari 18 Penyulang (Trafo) dan 4 Kantor Jaga yang terletak di Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan.

Setelah melakukan observasi awal melalui wawancara dan kuisioner pada faktor Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih sering terjadi dimana terdapat fenomena mengenai indikator pemakaian peralatan kerja yang belum lengkap pada karyawan Kantor Jaga (KAJA), yang dikarenakan peralatan kerja tersebut telah banyak yang rusak dan belum tersedia, seperti perlengkapan APD (Alat Pelindung Diri), Sarana dan prasarana penunjang bekerja (tangga, mobil, dan tali), dan Fasilitas (seperti Kotak P3K dan alat pemadam kebakaran).

Sehingga membuat karyawan yang bertugas tidak memakai APD (Alat Pelindung Diri) secara lengkap seperti tidak memakai Sarung Tangan pada saat bekerja. Akibat dari tindakan tersebut akan menyebabkan kondisi fisik karyawan Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik mengalami kecelakaan ringan seperti luka pada tangan akibat tidak memakai sarung tangan saat menarik kabel tanpa tegangan. Selain kurang lengkapnya APD, Sarana dan Prasarana penunjang bekerja di Kantor Jaga juga masih kurang lengkap seperti mobil dan tangga. Sehingga karyawan yang bertugas harus menunggu terlebih dahulu mobil ataupun tangga dari posko Induk di Kota Baturaja jika di daerah kantor jaga tersebut mengalami gangguan. Akibat dari tindakan tersebut pelayanan teknik di Kantor Jaga mengalami kinerja yang menurun akibat keterlambatan dalam menangani suatu masalah di masyarakat.

Selain fenomena pada indikator peralatan kerja terdapat juga fenomena mengenai indikator kondisi fisik dan mental karyawan berdasarkan hasil dari wawancara dan kuisioner masih terdapat karyawan yang kelelahan akibat sif yang tidak sesuai dengan aturan sif karyawan. Hal tersebut sangat berdampak terhadap

kinerja karyawan pada Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik karena kondisi fisik yang tidak fit dalam bekerja.

Permasalahan kedua mengenai disiplin kerja yang terjadi di PT PLN (Persero) ULP Baturaja. Berdasarkan hasil pra survey pada karyawan Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Lahat ULP Baturaja terdapat masalah pada karyawan yang kurang disiplin dilihat pada indikator tingkat kehadiran dan taat pada atasan. Dimana masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti briefing sebelum terjun bekerja di lapangan karena datang terlambat, dalam aturan perusahaan karyawan diwajibkan mengikuti briefing setiap pagi pukul 08.00 WIB sebelum bekerja.

Kemudian dilihat dari indikator tata cara kerja dan kesadaran bekerja dimana pada saat jam kerja masih ada karyawan bekerja tidak berdasarkan procedural (tidak sesuai SOP) bekerja secara individu yang dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain hasilnya tidak dapat dipertanggung jawabkan secara team contohnya seperti 2 karyawan ditugaskan untuk memeriksa Trafo di wilayah Kemalaraja jika berdasarkan SOP karyawan bekerja memeriksa Trafo tersebut harus 2 karyawan 1 diatas dan 1 dibawah untuk melihat proses bekerja tetapi 2 karyawan tersebut melanggar SOP dimana 2 karyawan ini memeriksa Trafo 1 orang 1 Trafo. Padahal hal tersebut sudah diatasi dengan memberikan sanksi yaitu berupa surat peringatan kepada karyawan Tanaga Ahli Daya Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Lahat ULP Baturaja tetapi masih terdapat karyawan yang melanggar.

Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat membuat kerugian karyawan itu sendiri dan perusahaan, Apabila terjadi kecelakaan kerja karena tidak mematuhi SOP, dimana pekerjaan yang dapat selesai 1 hari menjadi tertunda menjadi 2 hari karena kurangnya karyawan pada saat berlangsungnya jam kerja.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terdapat fenomena mengenai Kinerja Karyawan, dilihat dari indikator ketepatan waktu dan kuantitas kerja yang masih belum maksimal, dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang tidak tepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Misalnya terdapat gangguan Trafo yang mengakibatkan mati lampu secara bersamaan di suatu daerah, akan tetapi karena kekurangannya sarana dan prasarana seperti Mobil, tangga dan Alat Pelindung Diri (APD) mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan. Selain itu, pada saat menyelesaikan target penyelesaian selama 10 jam mengenai gangguan pada tiang listrik yang harus diluruskan, masih terdapat karyawan yang menyelesaikan gangguan tersebut dengan jumlah karyawan terlalu banyak karyawan dalam menyelesaikan gangguan tiang listrik yang harus diluruskan kembali, dan akhirnya dapat mengakibatkan ketepatan waktu penyelesaian gangguan tersebut menjadi 14 jam yang tidak sesuai dengan target penyelesaian yang telah ditentukan.

Selain itu, dapat dilihat dari indikator efektivitas kerja karyawan yang masih terdapat karyawan yang tidak mentaati aturan, prosedur dan perintah perusahaan, seperti bekerja tidak sesuai dengan procedural (tidak sesuai SOP) yang bekerja secara

individu yang dapat membahayakan diri sendiri, bekerja menangani penelusuran gangguan jaringan SUTM tidak mengikut prosedur penelusuran gangguan secara bertahap.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Lahat ULP Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Lahat ULP Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Lahat ULP Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama bagi:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia dalam kaitan K3, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Baturaja.

- 2) Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan/manager Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Lahat ULP Baturaja dalam menerapkan Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka secara lebih optimal.

- 3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.