

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah aset hidup yang harus dijaga dan dikembangkan terlebih jika menjadi sebuah sumber daya sebuah perusahaan atau organisasi. Fakta bahwa manusia adalah aset utama pada sebuah perusahaan atau organisasi tersebut mengerucutkan pada sebuah pemahaman bahwa perusahaan harus memberi perhatian dan pengelolaan yang serius. Dalam pengelolaan tersebut, sumber daya manusia memerlukan sebuah manajemen yang sistematis, terencana, dan efisien. Selain pengelolaan tersebut, dibutuhkan sebuah perhatian khusus dari perusahaan. Salah satu hal yang wajib menjadi perhatian kunci bagi manajer sumber daya manusia adalah kedisiplinan, keselamatan, dan kesehatan kerja (K3).

Perusahaan yang ingin tetap beroperasi dan mendapat citra baik di masyarakat tidak akan mengesampingkan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena hal tersebut, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital. Peranan tersebut diwujudkan dengan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yakni mempersiapkan keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja agar tercapai kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan berhubungan dengan akibat yang diharapkan, sehingga pekerjaan tersebut menghasilkan hal yang dikehendaki yakni hasil optimal yang dapat dicapai.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang

dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Terdapat banyak hambatan yang akan dijumpai oleh masing-masing karyawan perusahaan agar bisa bekerja dengan maksimal sehingga kinerja mereka dapat diterima oleh perusahaan dengan baik. Banyak faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, ada tiga aspek yang digunakan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni disiplin kerja, lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sistem ini bertujuan untuk memotivasi para karyawan agar bisa meningkatkan kinerja. Oleh karena itu kinerja yang baik tidak hanya individunya saja yang menguntungkan, akan tetapi lembaga institusi atau organisasi maupun masyarakat juga akan mendapatkan keuntungan.

Kelompok pekerja usia muda mendominasi kasus kecelakaan kerja. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Ida Fauziyah menyatakan berdasarkan data BPS Ketenagakerjaan yang dihitung sejak Januari - Maret 2022 jumlah kecelakaan kerja tercatat sebanyak 61.805 kasus yang didominasi oleh kelompok usia muda 20-25 tahun.(Suara.com)

Fakta angka kecelakaan kerja ini dapat diperkuat berdasarkan data yang dimiliki Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

Tabel 1.1

Angka Kecelakaan Kerja di Indonesia	
Kecelakaan Kerja Per-Tahun	
Tahun	Jumlah Kasus
2017	123.041
2018	173.105
2019	114.000
2020	117.000
2021	82.000

Sumber : Data HSE PT. Adhi Karya 2012

Pada tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 35.000 kasus, hal ini tetap menjadi perhatian serius oleh perusahaan maupun pemerintah dengan menyadarkan karyawan untuk tetap — tetap peduli pada keselamatan diri mereka karena terkait dengan nyawa, untuk memperoleh kenyamanan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Disiplin seorang karyawan dapat menjadi bentuk penghargaan bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain. Terbentuknya disiplin seseorang merupakan gambaran seberapa besar sikap tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, sehingga mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu penting untuk membentuk sikap disiplin pekerja agar tujuan organisasi atau perusahaan tercapai.

Menurut Fatoni (2018), perlindungan dan pemenuhan hak atas K3 merupakan salah satu program pemeliharaan pada perusahaan demi menjaga dan melindungi karyawannya di lingkungan kerja. Pemberian K3 menjadi salah satu faktor utama yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan menentukan kemajuan perusahaan. Kondisi kerja yang maksimal dengan rasa nyaman dan aman membuat karyawan akan bekerja dengan baik. Tujuan hadirnya program K3 adalah agar tercipta situasi kerja yang sehat dan aman di lingkungan kerja dalam rangka mengurangi kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh kerja yang dilakukan.

Kecelakaan kerja adalah sebuah kejadian yang tidak dapat dihindari yang dapat menyebabkan luka, sakit, dan kerugian. Menurut Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, dijelaskan bahwa Kecelakaan Kerja ialah kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Orang yang mengalami kecelakaan berpotensi mengalami luka-luka, kelainan tubuh, cacat, sampai kematian. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan aspek tersebut dalam sebuah perusahaan.

PT. Adhi Karya merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang konstruksi dan berkomitmen menjalankan tugas sebagai agen pembangunan bangsa dengan turut terlibat menciptakan, membuat desain, mencari pendanaan hingga menjalankan proyek hingga selesai. Perusahaan yang berkantor pusat di Jakarta ini juga memiliki lima divisi yang berkantor di Makassar, Balikpapan, Surabaya, Medan, dan Palembang. Perusahaan ini telah ada sejak masa penjajahan Belanda dengan nama *NV Architecten-Ingenieurs en Aannemersbedrijf Associatie Selle en de Bruyn, Reyerse en de Vries* (NV Associatie). Perusahaan tersebut kemudian resmi diambil alih oleh Pemerintah Indonesia pada tahun 1958 dan pada tahun 1960 namanya diubah menjadi Perusahaan Bangunan Adhi Karya. Setahun kemudian resmi menjadi perusahaan negara dan pada 1971 status perusahaan resmi berubah menjadi persero hingga pada tahun 2004 melantai di Bursa Efek Indonesia.

Berdasarkan pra wawancara dengan perwakilan perusahaan PT Adhi

Karya terdapat fakta tingkat kecelakaan kerja PT. Adhi Karya khususnya bagian konstruksi Kinerja karyawan dari bagian konstruksi telah mengalami peningkatan yang cukup baik dalam 3 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana telah terjadi peningkatan sejak 2018-2021. Data tabel dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT. Adhi Karya
Bagian Konstruksi

No	Unsur Penilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Pelayanan	100%	77,73%	80,50%	85,28%
2	Komitmen	100%	80,53%	83,76%	88,73%
3	Kerja Sama	100%	78,93%	82,37%	88,54%
4	Integritas	100%	81,34%	82,48%	85,35%
5	Disiplin	100%	77,54%	83,07%	88,80%

Sumber : Data HSE PT. Adhi Karya 2012

Pekerjaan konstruksi adalah kegiatan yang banyak menggunakan beragam peralatan. Peralatan tersebut dilaksanakan di tempat yang luasnya terbatas sehingga menyebabkan resiko tinggi terhadap kecelakaan. Ada hubungan yang besar antara penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan biaya pelaksanaan proyek konstruksi (Todingan: 2015). Semakin besar resiko keselamatan dan kesehatan kerja, terdapat kemungkinan juga semakin menurun produktivitas perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) dalam suatu proyek sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan konstruksi, maka penganggaran biaya untuk perwujudan SMK3 sangat penting untuk dilihat. Dalam hal ini PT Adhi karya telah berusaha untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pegawai dengan memberikan pelatihan sebagai salah satu cara untuk membauat perusahaan PT. Adhi Karya *Zero Incident*. Secara khusus hasil yang dapat dilihat dari ditingkatkannya Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja mampu memberikan dampak cukup baik bagi kinerja perusahaan.

Berdasarkan pra wawancara dengan perwakilan perusahaan PT. Adhi Karya ditemukan fakta sejak tahun 2018, PT Adhi Karya telah melakukan survei tingkat kepuasan pelanggan khususnya untuk proyek-proyek yang tengah berjalan dan telah mencapai progres pekerjaan minimal 50% pada tahun 2020 menunjukkan sebanyak 89,07% terhadap produk dan layanan dari PT. Adhi Karya, hal ini menjadi suatu hal yang cukup membanggakan karena dengan terus didorong oleh perusahaan kebijakan disiplin kerja, perbaikan lingkungan kerja dan terus mendong pengawasan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja mengalami peningkatan kepuasan pelanggan dari tahun lalu yang sebanyak 88,61%.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh G.E. Gurcanli (2015) pada proyek konstruksi bangunan di Turki menghasilkan persentase biaya keselamatan dari total biaya konstruksi yaitu sebesar 1.92%. Selain itu, menurut Kalma (2016), besaran biaya K3 pada proyek gedung bertingkat di kota Makassar yaitu sekitar 0,4 – 0,5% dari nilai kontrak proyek, dengan rata-rata sekitar 0,44%. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahaded (2014) diperoleh hasil bahwa tiga resiko tertinggi, yaitu : bongkar bekesting kolom terdapat resiko orang jatuh dengan indeks resiko sebesar 7,92, pekerjaan jasa dan saluran terdapat resiko longsornya galian dengan indeks resiko sebesar 7,56, pekerjaan galian slub terdapat resiko longsornya galian dengan indeks resiko sebesar 6,48. Dengan biaya yang diusulkan untuk pengendalian sebesar Rp. 170.160.400.

Shekh (2013) juga menyimpulkan bahwa *cost benefit ratio* antara biaya penanganan kejadian kecelakaan kerja dengan biaya pengendalian risiko K3 yaitu sebesar 1,06 yang menandakan biaya penanganan risiko K3 dapat meminimalisasi biaya pengeluaran perusahaan dalam menangani kecelakaan kerja. Sebagai salah satu BUMN Konstruksi terkemuka di Indonesia, ADHI senantiasa memberikan yang terbaik dalam setiap pembangunan proyek sehingga dapat dipercaya menjadi bagian dari pertumbuhan infrastruktur di Indonesia hingga saat ini. ADHI memperoleh Bendera Emas dan Sertifikat Audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Tahun 2014. Proyek pembangunan Fakultas Teknik Unhas ditangani PT Adhi Karya dimulai pada bulan April 2016 dengan kontrak senilai Rp129 miliar.

Berdasarkan uraian di atas, hal tersebut, peneliti merasa penting untuk

melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADHI KARYA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhi Karya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya ?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, PT Adhi Karya?

C. Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Adhi Karya.