

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk kesuksesan bisnis karena mengandung bakat, dorongan, dan kreativitas yang penting bagi perusahaan untuk memenuhi tujuannya. Tanpa karyawan yang kompeten, tidak peduli seberapa canggih teknologinya, seberapa baik penyebaran pengetahuannya, atau berapa banyak uang yang tersedia. Terlepas dari seberapa baik tujuan dan strategi organisasi dipikirkan, proses ini akan gagal jika gagal memperhitungkan atau mengabaikan komponen kunci tenaga kerja. Ini berarti bahwa setiap staf membutuhkan manajemen yang cermat dan pertimbangan kritis. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kontribusi karyawan yang dimiliki perusahaan untuk pencapaian tujuan bisnis (Samahati, 2020).

Bagi sebuah organisasi, manajemen SDM melibatkan semua urusan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, semua elemen organisasi, termasuk manajemen dan aktivitas mereka, harus berfokus pada perencanaan staf, pengembangan program pelatihan, dan sebagainya. Ini diperlukan untuk mengantisipasi perubahan jangka pendek dan jangka panjang dalam organisasi, terutama dalam hal persiapan SDM. Manajemen sumber daya manusia juga harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan.

Kapasitas individu untuk menghadapi tantangan pekerjaan mereka saat ini dan masa depan tergantung pada seberapa baik sumber daya manusia mereka yang telah dikembangkan atau dikelola (Syafriana, 2019).

Sasaran pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efisiensi di tempat kerja secara menyeluruh untuk orang, tim, dan seluruh perusahaan. Hal ini penting karena orang, teknologi, pekerjaan, dan organisasi terus berkembang, memerlukan kebutuhan konstan untuk mengajar dan mengembangkan staf. Tindakan ini dilakukan untuk menghasilkan tenaga kerja yang ahli teknologi, yang akan membantu perusahaan mewujudkan tujuannya. Jenis pelatihan dan pengembangan ini sangat penting baik di awal pekerjaan karyawan maupun selama rentang karir mereka. Keahlian SDM yang tepat sangat diperlukan untuk mendorong produktivitas karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang peduli dengan umur panjang dan reputasi publik tidak akan mengabaikan peluang untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan (TK). Oleh karena itu, manajemen tenaga kerja memainkan peran penting di dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab, sebagian, untuk menegakkan K3 perusahaan (keselamatan dan kesehatan kerja) dan standar kerja lainnya. Faktor yang paling krusial dalam memenuhi kebutuhan tersebut adalah sumber daya manusia. Untuk memperluas, bisnis harus menemukan cara untuk mengkonsumsi lebih sedikit sumber daya sambil membuat lebih banyak dampak positif pada dunia (Putra et al., 2020).

Produktivitas karyawan sangat penting untuk mempertahankan kesuksesan perusahaan. Produktivitas karyawan biasanya meningkat ketika karyawan selalu berada di perusahaan, bekerja dengan baik, mau bekerja keras, tidak absen, dan tidak mengambil cuti. Ketidakmampuan pekerja untuk bersaing dengan orang lain, pekerjaan yang ceroboh, dan sering absen semuanya berkontribusi pada pengurangan produksi. Prospek seorang pekerja untuk kenaikan gaji, promosi, dan lebih banyak tanggung jawab dalam organisasi meningkat sebanding dengan kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan. Peluang seorang pekerja untuk dipromosikan atau menerima kenaikan gaji menurun seperti halnya produktivitas mereka. Perusahaan kemungkinan akan tutup jika ada pekerja yang produktivitasnya terus turun dan tidak mampu meningkatkan produktivitasnya dalam peran mereka saat ini (Wahyuningsih, 2018).

Produktivitas kerja sebagaimana di definisikan oleh Sutrisno (ANNET & Naranjo, 2014) adalah output (produk atau jasa) per unit input (tenaga kerja, material, dan uang). Oleh karena itu, produktivitas dapat dilihat sebagai produksi yang efisien. Produktivitas juga dapat didefinisikan sebagai rasio hasil terhadap sumber daya yang digunakan. Hanya melalui peningkatan efisiensi (dalam hal waktu, sumber daya, dan tenaga manusia), proses kerja, metode manufaktur, dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan Produktivitas. Produktivitas di tempat kerja adalah ukuran seberapa baik keluaran dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan dalam pembuatannya. Nilai produksi karyawan selama satu bulan dapat

digunakan sebagai proksi untuk mengukur produktivitas. Seorang karyawan produktif jika dia menghasilkan lebih banyak barang daripada rata-rata pekerja dalam periode waktu yang sama.

Keselamatan kerja, seperti yang di definisikan oleh Rohimah (Ryan *et al.*, 2013) meliputi perlindungan terhadap bahaya di tempat kerja, termasuk yang ditimbulkan oleh peralatan, alat, bahan, dan proses. Tujuan dari langkah-langkah kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk menyediakan lingkungan kerja yang bebas dari bahaya yang dapat menyebabkan penyakit atau cedera pada karyawan. Menurut Nugraha (Ryan *et al.*, 2013) pekerja menikmati keselamatan kerja jika mereka tidak menghadapi risiko saat melakukan tugasnya. Melupakan keselamatan dan kesehatan tempat kerja baik dalam industri kontemporer maupun tradisional dapat mengakibatkan bencana bagi pekerja, rekan kerja, dan pemberi kerja mereka. Kerusakan mesin, penghentian produksi sementara, dan bentuk kerugian lainnya adalah semua biaya tidak langsung yang mungkin diakibatkan oleh kecelakaan kerja selain masalah langsung yang ditimbulkannya.

Saat merencanakan keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan, keselamatan dan kesehatan di tempat kerja harus selalu menjadi prioritas utama. Ketika sistem K3 tidak berfungsi dengan baik, hal itu dapat meningkatkan kemungkinan cedera dan penyakit di tempat kerja. Output karyawan mungkin menderita sebagai akibatnya. Selama waktu yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan, perusahaan memerlukan bantuan departemen sumber daya manusia mereka untuk mengelola sumber daya mereka secara efektif. Hal ini dikarenakan peran SDM sebagai pengelola aset bisnis yang integratif. Penting bagi bisnis untuk memastikan kesehatan dan keselamatan pekerjanya di tempat kerja sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikesampingkan oleh penyakit atau kecelakaan (Denik dkk., 2017)

Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan, dalam menghadapi persaingan bebas yang semakin meningkat, harus menerapkan disiplin yang maksimal untuk memaksimalkan hasil. Ketika disiplin ketat, moral meningkat. Hasil yang lebih baik dan penyelesaian tepat waktu dijamin. Hal ini akan berpengaruh pada keberhasilan rencana perusahaan. Hanya iman, kerja cepat, dan ramah lingkungan untuk pertumbuhan perusahaan. Upaya karyawan untuk memperbaiki diri, menciptakan kebiasaan dan pengetahuan baru, dan bekerja sama dengan rekan kerja adalah semua contoh disiplin kerja, yang didefinisikan sebagai perilaku sukarela dari seorang karyawan yang terjadi dalam konteks harapan bahwa hal itu akan meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan itu sendiri (Asnora, 2020). Disiplin adalah sebuah proses meningkatkan kesadaran akan tujuan menentukan arah organisasi dengan

mengikutinya secara objektif melalui peraturan organisasi. Bagi perusahaan, kunci terpenting untuk mengevaluasi karyawan adalah melalui kedisiplinan karyawan tersebut di dalam perusahaan (Prastyana, 2021). Tingkat kedisiplinan setiap karyawan di tempat kerja berdampak langsung pada produktivitas mereka, menjadikan disiplin kerja sama pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya. Oleh karena itu, penegakan disiplin kerja sangat penting untuk setiap bisnis. Keluaran karyawan, secara teori, dapat didorong dengan melembagakan aturan perilaku yang ketat di tempat kerja.

PT PLN Indonesia Power UL PLTGU Tanjung Batu adalah sebuah perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah dan beroperasi di sektor Pembangkit Ketenagalistrikan yang berlokasi di Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Dalam aktivitasnya, Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi pekerja PT PLN, terutama yang berada di lapangan, karena lingkungan kerjanya yang berbahaya. Pekerja yang memasang atau memasang tiang listrik di samping jalan raya terancam jatuh dari ketinggian dan tersengat listrik. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada pengaturan fisik di mana seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Keselamatan kerja karyawan juga tergantung pada kondisi di mana mereka melakukan tugasnya. Hal ini karena prinsip keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan secara berbeda di setiap tempat kerja tergantung pada fitur uniknya. Di dalam perusahaan masih seringkali ditemukan permasalahan yang terjadi yaitu hal-hal yang melanggar peraturan perusahaan, seperti masih ada karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal, tidak mengikuti apel

pagi, istirahat panjang ketika masih harus bekerja, karyawan absen dengan alasan yang tidak jelas, dan menyelesaikan tugas tidak tepat waktu. Hal-hal seperti ini terjadi dikarenakan kurangnya disiplin kerja pada karyawan perusahaan. Diperlukan kedisiplinan kerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Maka dari itu disiplin kerja sangat perlu ditingkatkan pada sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan yang kurang disiplin di tempat kerja cenderung tidak memenuhi tujuan pekerjaan mereka dan lebih mungkin menyelesaikan tugas mereka lebih lambat dari yang diharapkan.

Hasil pengamatan menunjukkan tingginya risiko kecelakaan kerja pada pekerja kontrak di PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu menjadi penyumbang utama masalah produktivitas perusahaan di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Pada saat yang sama, PT. PLN Indonesia Power Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu bermasalah dengan kurangnya disiplin kerja para pekerja kontraknya. Hal ini disebabkan karena kerja lapangan sering dikaitkan dengan masalah kurangnya pengawasan, yang pada gilirannya menyebabkan berkurangnya disiplin kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UL PLTGU TANJUNG BATU ?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UL PLTGU TANJUNG BATU ?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UL PLTGU TANJUNG BATU ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UL PLTGU TANJUNG BATU.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UL PLTGU TANJUNG BATU.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UL PLTGU TANJUNG BATU.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memiliki keuntungan pendidikan langsung dan tidak langsung berdasarkan hasil yang diproyeksikan. Hasil penelitian ini memiliki keunggulan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Studi ini memiliki potensi untuk memajukan pemahaman kita tentang manajemen sumber daya manusia dengan menghasilkan peluang pendidikan baru dan wawasan teoritis. Dampak K3 dan Disiplin Kerja

pada PT. Karyawan PLN Indonesia Power UL PLTGU TANJUNG BATU dan Produktivitasnya.

2. Manfaat Praktik

a. Bagi Penulis

Secara khusus penulis berharap dapat mengetahui bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN Indonesia Power UL PLTGU TANJUNG BATU.

b. Bagi Perusahaan

Organisasi memperoleh manfaat dari penerapannya, khususnya dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja mempengaruhi produktivitas di tempat kerja diharapkan dapat disebarluaskan dan diperluas.

