

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi sebagai faktor utama penggerak. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia dan keahlian yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan mengingat peran sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Syamsir Torang (2014:74) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi finansial, keselamatan dan kesehatan kerja serta faktor-faktor lainnya. Faktor kompensasi yang diterima karyawan dan keselamatan dalam bekerja dapat

memacu semangat karyawan dalam bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal sesuai dengan ketetapan perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Mondy (2008:4) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada karyawan. Untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin, maka dibutuhkan karyawan yang benar-benar baik dari kinerjanya sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar karyawan dapat terhindar dari kecelakaan kerja serta penyakit yang disebabkan oleh pekerja, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang setinggi-tingginya. Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1. Yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Menurut Husni dalam jurnal Merysa Anjani, dkk (2014), berpendapat bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di

tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang dapat mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas. Sedangkan menurut Mathis dalam jurnal Merysa Anjani, dkk (2014:14) menjelaskan bahwa kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Seseorang yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang disebabkan oleh lingkungan kerja sehingga bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah suatu perusahaan negara yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagai perusahaan pemerintah, PLN dapat dikategorikan sebagai perusahaan jasa kelistrikan yang mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan pada masyarakat. PLN juga merupakan perusahaan yang memproduksi listrik melalui unit-unit pembangkitnya. Sebagai sebuah perusahaan negara, PLN banyak mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai efektivitas kerja dalam organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan efektivitas sumber daya manusia menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Berikut tabel data karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka.

Tabel. I.1 Data Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka

No	Bagian Kerja	Laki-Laki	Perempuan	Total Karyawan
1	Karyawan Office	22	29	51
2	Karyawan Produksi	87	0	87
	Jumlah	109	29	138

Sumber: PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka, Data diolah 2017

Berdasarkan dari tabel I.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 138 karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka dengan 2 bagian kerja office dan produksi. Jumlah karyawan office sebanyak 51 orang karyawan (36,9%), sedangkan jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 87 orang karyawan (63,1%). Dari 87 orang karyawan pada bagian produksi terdapat 40 orang karyawan kontrak.

Tugas pokok karyawan bagian produksi PT. PLN (Persero) adalah melaksanakan operasi dan pemeliharaan, pengelolaan bahan bakar dan inventory, melakukan kegiatan operasi dan pemeliharaan, manajemen aset pembangkitan, menjaga lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan, pencapaian target produksi tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik, serta kepastian jadwal dan ketepatan waktu pemeliharaan aset pembangkitan listrik.

Dasar penentuan kompensasi untuk karyawan PT. PLN (Persero) yaitu berdasarkan level kompetensi atau kemampuan kerja bagi karyawan tetap sedangkan untuk karyawan kontrak berdasarkan UMR (Upah Minimum Regional) dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak PT. PLN sendiri agar karyawan tidak lagi mempermasalahkan besar kecilnya kompensasi yang diterima khususnya bagi karyawan kontrak.

Menurut pendapat Saifuddin (2011:102) bahwa pemberian kompensasi atau balas jasa dapat diberikan atas dasar kinerja individu, kinerja kelompok, maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar kinerja dapat ditingkatkan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja, tentunya juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada bulan Juni 2017 terhadap karyawan bagian produksi PT. PLN (Persero), dimana tidak adanya bonus dan terjadi perbedaan dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pemberian Kompensasi finansial merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik, diharapkan proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Bedasarkan observasi yang dilakukan pada lingkungan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka sangat kurang baik, dimana lingkungan yang sangat dipenuhi dengan material berat seperti peralatan listrik dan penuh dengan resiko akan tersengat listrik yang tentu saja dapat mengganggu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dimana pada lingkungan bagian produksi PT. PLN (Persero) sering

terjadi kecelakaan kerja baik kecelakaan ringan bahkan sampai terjadi kecelakaan berat yang tentunya dapat mengganggu kegiatan perusahaan dan membahayakan keselamatan serta kesehatan karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja, dengan tingginya tingkat kedisiplinan karyawan maka akan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Berikut ini data absensi karyawan pada bagian produksi PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka.

Tabel. I.2 Absensi Karyawan pada bagian produksi PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka

No	Bulan	Keterangan			Jumlah Absen	Kenaikan/ Penurunan Jumlah Absensi
		Sakit	Izin	Alpa		
1	Januari 2017	9	18	-	27	
2	Februari 2017	4	12	1	17	-10
3	Maret 2017	13	23	2	38	21

Sumber: PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka, Data diolah 2017

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan sebagai akibat dari menurunnya kinerja karyawan.

Selain dengan data dari objek penelitian, pra penelitian yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil pra survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka.

Tabel I.3 Hasil Pra penelitian terhadap 20 Orang Karyawan Bagian Produksi PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka.

No	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan resiko kerja yang dihadapi?	Ya : 2 Ragu-ragu : 8 Tidak : 10	Ya : 10% Ragu-ragu : 40 % Tidak : 50 %
2	Apakah kondisi lingkungan kerja anda sngat aman sehingga resiko kecelakaan kerja sangat kecil bahkan tidak ada resiko?	Ya : 1 Ragu-ragu : 5 Tidak : 14	Ya : 5% Ragu-ragu : 25 % Tidak : 70 %
3	Apakah perusahaan memberikan alat pelindung diri yang sesuai dengan resiko yang dihadapi dalam bekerja?	Ya Ragu-ragu : 7 Ragu Tidak : 5 Tidak : 8	Ya Ragu-ragu : 35 % Ragu Tidak : 25 % Tidak : 40 %
4	Apakah perusahaan selalu melakukan pemeriksaan rutin kesehatan karyawan?	Ya Ragu-ragu : 0 Ragu Tidak : 2 Tidak : 18	Ya Ragu-ragu : 0 % Ragu Tidak : 10 % Tidak : 90 %
5	Apakah dengan adanya jaminan kesehatan dapat membuat anda merasa tenang dalam bekerja?	Ya Ragu-ragu : 4 Ragu Tidak : 5 Tidak : 11	Ya Ragu-ragu : 20 % Ragu Tidak : 25 % Tidak : 55 %
6	Apakah hasil pekerjaan yang ditargetkan perusahaan kepada anda dapat diselesaikan tepat waktu?	Ya : 3 Ragu-ragu : 14 Tidak : 3	Ya : 15 % Ragu-ragu : 70 % Tidak : 15 %

Sumber: data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan jawaban responden pada pra penelitian, banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kinerja karyawan bagian produksi PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka yang disebabkan oleh faktor kompensasi finansial, keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi finansial, keselamatan, kesehatan kerja dan kinerja karyawan pada bagian produksi PT. PLN (PERSERO) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. PLN (PERSERO) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka ?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. PLN (PERSERO) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka ?
4. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. PLN (PERSERO) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. PLN (PERSERO) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada kompensasi finansial, keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada bagian produksi PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan gambaran tentang kompensasi finansial, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan pada bagian produksi PT. PLN (PERSERO) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. PLN (PERSERO) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. PLN (PERSERO) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. PLN (PERSERO) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. PLN (PERSERO) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum,

khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah kompensasi finansial, keselamatan, kesehatan kerja serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi.

3. Manfaat Kebijakan

Sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk bahan acuan bagi perusahaan PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi finansial, keselamatan, kesehatan kerja dan kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang teori-teori definisi kinerja karyawan, definisi kompensasi finansial, definisi keselamatan kerja, definisi

kesehatan kerja, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan variable penelitian, skala pengukuran variabel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum pada PT. PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung Area Bangka dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.