

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sungguh sulit untuk dibantah lagi bahwa kekuatan pokok dalam suatu organisasi, khususnya organisasi perusahaan, justru terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang mewakili organisasi perusahaan tersebut. Semakin profesional SDM yang pegang kendali ataupun para pengikut yang menjalankannya, visi misi serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien dan kinerja yang baik. Itulah sebabnya selalu diperlukan adanya upaya-upaya terstruktur dan berkelanjutan dari suatu organisasi perusahaan. Tujuannya, agar semua organisasi yang terlibat di dalamnya tumbuh menjadi semakin profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya pada bidang masing-masing. Menurut Mathis dan Jackson (Suparno 2015:03) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Sumber daya manusia juga berperan dalam menghasilkan suatu kinerja. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Dessler (2009:127) berpendapat Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar

yang dibuat. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Agripa 2013:02).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Anggit 2014:02).

Berdasarkan jumlah *output* atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Frenelly F.M. dkk 2015:04).

Menurut PERMENDAGRI No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan oleh suatu jabatan/unit perusahaan dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Manuaba (2011:383) Beban Kerja adalah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Komitmen organisasi, Menurut Robert dan Kinicki (Robert 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena karyawan memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaanya ntuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Tidak hanya berpatokan pada tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, namun bagaimana karyawan merasa aman dan nyaman ketika menjadi bagian dalam organisasi yang diikuti. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal organisasi dan karyawan adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi. (Jaclyen 2013:03).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3), Menurut I Komang (2012:208) Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) sangat penting bagi semua orang di manapun berada terlebih di lingkungan kerja.Era globalisasi ini membuat semua perusahaan mau tidak mau berupaya untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu juga harus menjadi prioritas dan komitmen semua pihak baik pemerintah maupun swasta dari tingkat pimpinan sampai ke seluruh

karyawan dalam manajemen perusahaan. Dengan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang baik jelas mangkir kerja karena sakit akan menurun, biaya pengobatan dan perawatan akan menurun, kerugian akibat kecelakaan akan berkurang, tenaga kerja akan mampu bekerja dengan lebih tinggi, keuntungan akan meningkat dan tentunya kesejahteraan karyawan akan meningkat (M.Riyan, Dkk 2014:02).

PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung sebagai perusahaan milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan listrik baik untuk industri maupun rumah tangga. Sebagai satu-satunya perusahaan penyediaan listrik di tanah air, PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung berusaha untuk terus meningkatkan kualitas layanan bagi seluruh komponen masyarakat Indonesia dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum. Perusahaan tersebut dituntut untuk menjaga tingkat pelayanan kerja yang prima bagi masyarakat dalam menjalankan operasionalnya. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab tersebut maka setiap individu karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung wajib meningkatkan kinerjanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, komitmen organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3).

Adapun data jumlah seluruh karyawan yang peneliti peroleh dari PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung dengan pembagian perunit yang ada di seluruh provinsi Bangka Belitung. Berikut tabel jumlah seluruh data karyawan PT.PLN (Persero) berdasarkan unit di Provinsi Wilayah Bangka Belitung.

Tabel I.1 Seluruh Jumlah Data Karyawan PT.PLN (Persero) Berdasarkan Unit di Provinsi Bangka Belitung

No	Unit	Jumlah Karyawan
1.	Wilayah Bangka Belitung	132
2.	Area Bangka	102
3.	Rayon Pangkalpinang	23
4.	Rayon Sungailiat	30
5.	Rayon Koba	20
6.	Rayon Toboali	22
7.	Rayon Mentok	24
8.	Rayon Tanjung Pandan	35
9.	PLTD Merawang	35
10.	Sektor Pembangkitan Babel	22
JUMLAH		446

Sumber : PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung, Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan dari tabel I.1 dapat dilihat bahwa terdapat data keseluruhan jumlah karyawan berdasarkan unit di provinsi Bangka Belitung pada PT.PLN (Persero) ada 446 karyawan. Peneliti hanya meneliti di unit Wilayah Bangka Belitung dengan jumlah karyawan 132 orang.

Selanjutnya tabel jumlah data karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan :

Tabel I.2 Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dan Jenis Kelamin pada PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung

No	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan
1.	SMA/SLTA	25	13
2.	D1	13	-
3.	D2	10	-
4.	D3	20	2
5.	S1	30	15
6.	S2	3	1
JUMLAH		101	31

Sumber : PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung, Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan dari tabel I.2, terbukti bahwa karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung yang diteliti, terbukti bahwa Karyawan di PT.PLN

(Persero) Wilayah Bangka Belitung yang diteliti, karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 101 orang (76,51%), dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang (23,49%) dan yang berdominasi adalah laki-laki. karyawan yang berpendidikan SMA/ SLTA sebanyak 38 orang (23,60%), karyawan berpendidikan D1 sebanyak 13 orang (9,84%), karyawan yang berpendidikan D2 sebanyak 10 orang (7,57%), karyawan yang berpendidikan D3 sebanyak 22 orang (16,67), karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 45 orang (34,09%) dan karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 4 orang (3,03%), yang berdominasi adalah pendidikan S1.

Berdasarkan survei yang peneliti lakukan pada PT.PLN (Persero) wilayah Bangka Belitung diduga terdapat masalah dalam kinerja karyawan yaitu dengan tidak tercapainya target kinerja. berikut data target pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2015-2017 pada PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung:

Tabel I.3 Target Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung

No	Pencapaian Kinerja Karyawan	Target (%)	Tahun		
			2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
1.	Pelanggan	100	96	91	80
2.	Produk dan Proses	100	89	59	54
3.	SDM	100	99	94	89
4.	Keuangan dan Pasar	100	93	92	88
5.	Kepemimpinan	100	100	97	72

Sumber : PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung, Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan dari tabel I.3, pencapaian kinerja karyawan memiliki target 100% dalam setiap tahunnya. Dapat dilihat bahwa target pencapaian kinerja karyawan yang paling rendah di tahun 2017 adalah Produk dan proses 54%, kepemimpinan 72%, pelanggan 80%, keuangan dan pasar 88% dan SDM 89%.

Selain dengan data objek penelitian, peneliti juga melakukan survei awal terbatas kepada 20 responden mengenai kinerja yang ada di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung. Berikut hasil yang disajikan pada tabel :

Tabel I.4 Hasil Pra Survei Penelitian Kinerja Terhadap 20 Reseponden pada PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart perusahaan	Setuju : 4 Ragu-ragu : 7 Tidak Setuju : 10	Setuju : 20% Ragu-ragu : 35% Tidak Setuju : 50%
2	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	Setuju : 5 Ragu-ragu : 7 Tidak Setuju : 8	Setuju : 25% Ragu-ragu : 35% Tidak Setuju : 40%
3	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan	Setuju : 4 Ragu-ragu : 8 Tidak Setuju : 8	Setuju : 20% Ragu-ragu : 40% Tidak Setuju : 40%

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel I.4 dapat disimpulkan bahwa permasalahan kinerja karyawan yang tertinggi dalam pra survei penelitian yaitu mengerjakan tugas sesuai prosedur dan standar perusahaan dengan persentase sebesar 50% yang didominasi jawaban responden yaitu tidak setuju.

Tabel I.5 Target Full Time Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung

No	Target Full Time Kerja Karyawan (%)	Tahun		
		2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
1.	100	94	91	85

Sumber : PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung, Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel I.5, *full time* kerja karyawan memiliki target 100% setiap tahunnya. Pada tahun 2017 targetnya menurun mencapai 85%. Karyawan *Fulltime* adalah karyawan yang bekerja dengan jam waktu penuh sesuai dengan peraturan pemerintah, yaitu sekitar 7-8 jam perhari. Jadi dapat di artikan makna penuh waktu (*Full-Time*) disini adalah karyawan bekerja secara penuh di mana dalam seminggu menghabiskan waktu kerja sekitar 35-40 jam.

Hal ini diduga adanya unsur yang mempengaruhi kinerja yaitu Beban Kerja. Tingginya beban kerja di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung dapat dilihat bahwa setiap bulan mereka memiliki target yang harus dicapai. Hasil wawancara dan pengamatan membuktikan bahwa setiap hari karyawan bekerja cukup giat. Karena mereka menjual jasa yaitu pembuatan tower di beberapa daerah mereka harus segera menyelesaikan pekerjaan tersebut untuk memuaskan pelanggan. Selain itu, karyawan merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan mereka yang hanya mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya. Beban kerja di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung yaitu waktu bekerja karyawan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Hal ini didukung dari hasil wawancara dari beberapa karyawan dan HRD bahwa hampir setiap hari karyawan menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan dari jam 07.30-16.30. Sehingga mereka harus menambah jam kerja mereka atau melembur.

Selain hasil wawancara peneliti juga melakukan survei awal terbatas kepada 20 responden mengenai beban kerja yang ada di PT.PLN (Persero) wilayah Bangka Belitung. Berikut hasil yang disajikan pada tabel :

Tabel 1.6 Hasil Pra Survei Penelitian Beban Kerja Terhadap 20 Reseponden pada PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	Setuju : 5 Ragu-ragu : 6 Tidak Setuju : 9	Setuju : 25% Ragu-ragu : 30% Tidak Setuju : 45%
2	Saya mampu kerja pada hari libur	Setuju : 3 Ragu-ragu : 7 Tidak Setuju : 10	Setuju : 15% Ragu-ragu : 35% Tidak Setuju : 50%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan kewajiban dengan tepat waktu	Setuju : 5 Ragu-ragu : 7 Tidak Setuju : 8	Setuju : 25% Ragu-ragu : 35% Tidak Setuju : 40%

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel I.6 dapat disimpulkan bahwa permasalahan beban kerja karyawan yang tertinggi dalam pra survei penelitian yaitu mampu kerja pada hari libur dengan persentase 50% yang didominasi jawaban responden yaitu tidak setuju.

Peneliti melakukan pengamatan dan wawancara di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung tentang Komitmen Organisasi. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh melalui wawancara dengan HRD (*Human Resources Devlopment*) PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung. Kesetiaan dan loyalitas karyawan di perusahaan sangatlah baik. Mereka bertanggung jawab dan pengamatan peneliti karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung sangat loyal terhadap kinerja, setia dan rela melakukan apa saja untuk organisasi yang mereka pimpin.

Selain wawancara dan pengamatan, Peneliti juga melakukan survei awal terbatas kepada 20 responden mengenai komitmen organisasi yang ada di PT.PLN (Persero) wilayah Bangka Belitung. Berikut hasil yang disajikan pada tabel :

Tabel 1.7 Hasil Pra Survei Penelitian Komitmen Organisasi Terhadap 20 Reseponden pada PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	Setuju : 9 Ragu-ragu : 6 Tidak Setuju : 5	Setuju : 45% Ragu-ragu : 30% Tidak Setuju : 25%
2	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	Setuju : 11 Ragu-ragu : 4 Tidak Setuju : 5	Setuju : 55% Ragu-ragu : 20% Tidak Setuju : 25%
3	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	Setuju : 9 Ragu-ragu : 7 Tidak Setuju : 4	Setuju : 45% Ragu-ragu : 30% Tidak Setuju : 20%

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel I.7 dapat disimpulkan bahwa tentang komitmen organisasi yang tertinggi dalam pra survei penelitian yaitu sulit meninggalkan

perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain dengan persentase sebesar 55% yang didominasi jawaban responden yaitu setuju.

PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung merupakan perusahaan pusat di Bangka Belitung yang memiliki 132 karyawan. Karyawan yang harus lebih diperhatikan dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) adalah karyawan bagian lapangan karena mereka yang berisiko mengalami kecelakaan kerja. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh melalui wawancara dengan HRD (*Human Resources Development*) PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung di tahun 2015-2017 mengalami kecelakaan kerja karena kelalaian karyawan itu sendiri ataupun kurang pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas karyawan.

PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung sudah menerapkan sistem prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) menerangkan budaya keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Tetapi karyawannya masih sering mengabaikan prosedur yang telah ditetapkan oleh PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung, sehingga masih banyak karyawan yang sering mengalami kecelakaan kerja dalam melakukan pekerjaan. Kelalaian karyawan yang sering dilakukan antara lain tidak memakai APD (alat pelindung diri) yang berupa *safety* helmet, sarung tangan, masker atau pelindung wajah, sepatu boot, kacamata pengaman dan lain-lain.

Berikut data jumlah karyawan bagian lapangan yang pernah mengalami kecelakaan kerja tahun 2015-2017 pada PT.PLN (Persero) wilayah Bangka Belitung:

Tabel I.8 Data Jumlah Karyawan Bagian Lapangan yang Mengalami Kecelakaan Kerja Tahun 2015-2017 Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung

Tahun	Jenis Kecelakaan		
	Kecelakaan Ringan	Kecelakaan Sedang	Kecelakaan Berat
2015	2 orang	-	-
2016	5 orang	-	-
2017	-	-	-

Sumber : PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung, Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 1.8 di atas kecelakaan kerja di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung terjadi pada 2 tahun belakangan yaitu tahun 2015 dan 2016. Pada tahun 2015 terjadi dua kasus kecelakaan kerja ringan. Pada tahun 2016 terjadi peningkatan kecelakaan jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja ringan yaitu lima orang.

Tabel I.9 Data Jumlah Karyawan yang sakit Tahun 2017 Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung

Tahun	Jenis Sakit		
	Sakit Ringan	Sakit Sedang	Sakit Parah
2017	60	30	-

Sumber : PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung, Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 1.9 di atas kecelakaan kerja di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung terjadi pada 1 tahun belakangan yaitu 2017. Pada tahun 2017 terjadi 60 kasus karyawan yang sakit ringan dan 30 karyawan yang sakit sedang saat sedang melakukan pekerjaan membutuhkan kesehatan kerja yang baik supaya kinerja juga menjadi efektif dan efisien.

Peneliti juga melakukan survei awal terbatas kepada 20 responden mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) yang ada di PT.PLN (Persero) wilayah Bangka Belitung. Berikut hasil yang disajikan pada tabel :

Tabel 1.10 Hasil Pra Survei Penelitian Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap 20 Reseponden pada PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Kondisi tempat kerja sudah membuat saya merasa aman.	Setuju : 5 Ragu-ragu : 7 Tidak Setuju : 8	Setuju : 25% Ragu-ragu : 35% Tidak Setuju : 40%
2	Perusahaan melakukan penempatan karyawan sesuai keahlian masing-masing.	Setuju : 4 Ragu-ragu : 7 Tidak Setuju : 9	Setuju : 20% Ragu-ragu : 35% Tidak Setuju : 45%
3	Ketentuan atau peraturan kerja yang telah diterapkan sudah membuat saya merasa aman.	Setuju : 6 Ragu-ragu : 7 Tidak Setuju : 7	Setuju : 30% Ragu-ragu : 35% Tidak Setuju : 35%

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel I.6 dapat disimpulkan bahwa permasalahan Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) yang tertinggi dalam pra survei penelitian yaitu perusahaan melakukan penempatan karyawan sesuai keahlian masing-masing dengan persentase sebesar 45% didominasi jawaban responden yaitu tidak setuju.

Berdasarkan uraian masalah di atas, diduga terdapat asalah dalam kinerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana gambaran beban kerja, komitmen organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) dan kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung?
3. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung?
4. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung?
5. Apakah beban kerja, komitmen organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerjaterhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung. Dalam rangka untuk menghindari ruang lingkup penelitian yang terlalu luas maka peneliti memberikan batasan masalah yang meliputi beban kerja, komitmen organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerjaterhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Gambaran umum tentang pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung.
2. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung.
3. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung.
4. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung.
5. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjabaran diatas manfaat yang diharapkan peneliti melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh aman pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama.

3. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang didapat di bangku kuliah khususnya tentang beban kerja, komitmen organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung.

3.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang masalah dan uraian-uraian pembahasan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori mengenai berbagai macam teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan landasan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diambil yaitu teori tentang beban kerja, komitmen organisasi

dan keselamatan kerja. Terdapat juga penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan pengukuran variabel, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas dan terikat serta memberikan sasaran-sasaran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN