

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis manusia memiliki peran yang penting, dibandingkan dengan organisasi lainnya suatu organisasi harus memiliki nilai lebih. Jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain maka organisasi tersebut berhasil dalam memengaruhi pasar. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan seorang manajer yang mampu menggerakkan SDM yang ada di perusahaan tersebut.

Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat SDM sebagai asset yang kemudian dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini akan menciptakan perusahaan yang memiliki daya saing. Pengelola organisasi harus memiliki kemampuan untuk memadukan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh para anggotanya dengan sumber daya organisasi lainnya. Pengelola organisasi membutuhkan waktu yang tidak sedikit untuk mempelajari bagaimana memadukan SDM dengan perkembangan bisnis yang sedang berjalan terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Bangun, 2012 : 4)

Dewasa ini, perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran SDM dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan. Oleh karena itu, mengelola SDM meliputi, a) pengambilan keputusan yang tepat, b) mengelola perubahan-perubahan lingkungan (seperti teknologi, pesaing, sosial, dan politik dan hukum) harus dipelajari dengan baik agar dapat memenangkan persaingan dipasar (Bangun : 2012 : 4).

Berbagai pendapat mengatakan bahwa SDM ialah faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis. Salah satu diantaranya, Floris A. Maljers, CEO Unilever mengatakan, sumber-sumber keunggulan kompetitif yang perlu diperhatikan adalah kualitas SDM. Robert J. Eaton, CEO Chrysler Corp mengatakan, kendala terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi adalah keterbatasan SDM (Bangun : 2012 : 5). Oleh karena SDM memiliki peranan penting dalam berkompetisi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan, perusahaan mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja (*performance*) menurut Sedarmayanti (2016:283) ialah (*noun*) kata benda yang salah satu arti ialah “*thing done*” (sesuatu hasil yang sudah

dikerjakan). Dimana kinerja merupakan terjemahan dari “*performance*”, berarti:

1. Pencapaian kerja, tindakan, pelaksanaan pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Perolehan/prestasi seseorang bersamaan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Sebuah metode manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, pencapaian kerja seorang pekerja, dimana pencapaian kerja tersebut harus bisa ditunjukkan buktinya secara berwujud dan dapat diukur (jika dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
4. Pencapaian yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang berupa hasil kerja, sesuai atas otoritas dan tanggung jawab setiap pekerja, dalam rangka upaya menggapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, sesuai dengan moral maupun etika dan tidak melanggar hukum.

Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Robbins (2010:146) kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin, kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak sumber daya manusia dan sumber

daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Disamping kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). K3 merupakan suatu keadaan dalam pekerjaan atau aktivitas yang aman dan sehat baik itu bagi pekerjaannya, maupun lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut dan juga bagi masyarakat, sehingga dengan tenang dan motivasi yang tinggi pegawai dapat melakukan pekerjaannya. Selain K3, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, beban kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. 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.

PT Haleyora Power (HP) Bangka yang merupakan anak perusahaan (*subsidiary*) PT PLN Persero yang bergerak pada bidang *Operation*, *Maintenance* dan Niaga dalam bidang kelistrikan. Bisnis internal PT HP adalah memberi jasa kepada PLN dalam melakukan manajemen proyek untuk pekerjaan *Operation* dan *Maintance* jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah dan jaringan distribusi. Perusahaan tersebut dituntut untuk menjaga tingkat pelayanan kerja yang prima bagi masyarakat dalam menjalankan operasionalnya. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut maka karyawan PT HP wajib meningkatkan kinerjanya (PT Haleyora Power Bangka)

Adapun data jumlah seluruh karyawan yang peneliti peroleh dari PT HP dengan pembagian per rayon yang ada di area Bangka. Jumlah seluruh karyawan PT HP yaitu sebanyak 273 orang yang tersebar di 5 rayon, yaitu rayon Pangkalpinang, Sungailiat, Muntok, Toboali dan Koba serta dibawah rayon ditambah kembali kedalam posko sebanyak 17 posko. Peneliti meneliti seluruh jumlah karyawan PT Halyora Power Bangka.

Selanjutnya tabel jumlah data karyawan PT HP berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel I.1 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan pada PT Halyora Power Bangka

No	Pendidikan	Jumlah
1	SLTP	6
2	SLTA	98
3	SMK	133
4	D3	7
5	S1	5
	JUMLAH	249

Sumber: PT Halyora Power Bangka, data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan dari tabel 1.1, terbukti bahwa karyawan di PT HP yang diteliti bahwa karyawan yang berpendidikan SLTA sebanyak 6 orang (2,4%), karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 98 orang (39,3%), karyawan yang berpendidikan SMK sebanyak 133 orang (53,4%), karyawan yang berpendidikan D3 sebanyak 7 orang (2,8%), karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 5 orang (2,0%) dan yang didominasi oleh tingkat pendidikan SMK.

Peran seorang pemimpin dalam perusahaan HP ini sangatlah penting untuk memengaruhi bawahannya dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Pemimpin selain memberikan dukungan kepada bawahannya juga harus melakukan pengawasan serta pelatihan terhadap pekerjaan bawahannya

agar setiap pekerjaan yang dikerjakan dapat terpantau, sehingga kinerja karyawan juga ikut meningkat dengan adanya pengawasan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pemimpin PT HP yang dipimpin oleh seorang manajer, menyatakan bahwa setiap bulannya manajer mengadakan kunjungan ke setiap rayon yang tersebar di area Bangka, antara lain: rayon Pangkalpinang, Sungailiat, Muntok, Toboali, dan rayon Koba. Keterbatasan waktu dan jarak tempuh mengakibatkan manajer tidak mengawasi secara langsung setiap hari untuk memantau pekerjaan karyawannya, sehingga kurangnya pengawasan kepada para karyawan. Selain itu, kurangnya pengarahan yang eksklusif dari manajer sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan kepada karyawan. Penyampaian informasi yang tidak secara langsung kepada setiap karyawan, sehingga informasi secara penuh tidak tersampaikan.

Data menunjukkan bahwa ada 12 kasus kecelakaan kerja dalam tiap jamnya di Indonesia. Bukan angka yang sedikit, dan menandakan masih minimnya perhatian kita dalam implementasi K3. Pada tahun 2007 kasus kecelakaan kerja di Indonesia sempat mengalami penurunan. Namun kemudian stabil mendekati angka 100.000 kasus kecelakaan kerja per tahunnya. Pada tahun 2017, kemudian angka kecelakaan kerja ini mengalami peningkatan yang signifikan hingga angka 123.000 kasus kecelakaan kerja.

Table I.2 Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2001-2017



(Sumber: BPJS TK dalam ISafety Magazine periode Desember 2018)

Table I.3 Kasus Kecelakaan Kerja

Tahun	Kasus Kecelakaan Kerja	Meninggal	Cacat Total	Cacat Sebagian	Cacat Fungsi	Sembuh
2001	104714	1768	230	4923	7353	90440
2002	103804	1903	393	3020	6932	91556
2003	105846	1748	98	3167	7130	93703
2004	95418	1736	60	2932	6114	84576
2005	99023	2045	80	3032	5391	88475
2006	95624	1784	122	2918	4973	85827
2007	83714	1883	57	2400	4049	75325
2008	93823	2124	44	2547	4018	85090
2009	96134	2114	42	2713	4330	87035
2010	98712	2191	36	2550	4601	89874
2011	94491	Tidak Tersedia Data				
2012	103074	2332	37	2685	3915	85090
2013	103235	2438	44	2693	3985	94125
2014	105383	2375	43	2616	3618	
2015	110285	2308	Tidak Tersedia Data			
2016	101367	2382				
2017	123000	3000				
Jan-Mar 2018	5318	87		52		1361

(Sumber :BPJS Tenaga Kerja dalam ISafety Magazine periode Desember 2018)

Dari data kasus kecelakaan kerja tersebut ada yang dinyatakan meninggal, cacat total, cacat sebagian, cacat fungsi dan dinyatakan sembuh setelah mendapatkan perawatan medis. Untuk tahun 2018, data sementara yang didapat hingga triwulan 1 tahun 2018 kecelakaan kerja yang dilaporkan ada 5.318 kasus kecelakaan kerja dengan korban meninggal dunia sebanyak 87 pekerja, 52 pekerja cacat dan 1.361 pekerja lainnya dinyatakan sembuh setelah mendapatkan perawatan medis.

PT HP yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Program K3 telah dilaksanakan oleh banyak organisasi termasuk di PT HP ini yang bertujuan untuk mengurangi atau menghindari risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Para karyawan umumnya menginginkan kerja aman, sehat yang ditimbulkan dari lingkungan pekerjaan.

Namun demikian, pemberi kerja selalu beranggapan bahwa kecelakaan kerja suatu peristiwa yang tidak dapat dihindari akibat pekerjaan. Para pekerja memahami akibat itu timbul karena minimnya peralatan dan kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan menggunakan peralatan sebagai akibat kurangnya pelatihan. Manajemen K3 sangat dibutuhkan dalam perusahaan ini sehingga mampu mencetak hasil kerja yang baik dan mengoptimalkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari wawancara, PT HP bagian K3, menyatakan bahwa perusahaan sudah menerapkan program K3 yang cukup baik dan pemberian peringatan kepada pekerja yang melanggar peraturan K3. Peralatan keselamatan yang cukup memadai dan lengkap juga dimiliki oleh PT HP ini namun tingkat kesadaran dan ketaatan dalam menggunakan alat pelindung diri masih sering diabaikan oleh karyawan. Alasannya karena risih dengan alat pelindung tersebut, belum terbiasa memakai alat-alat pelindung diri serta sepele dengan pekerjaan yang risiko kecelakaannya kecil.

Gambar I.1 Peralatan Keselamatan yang Sudah Tidak Terpakai





Sumber: PT Haleyora Power Bangka, 2019

Banyak karyawan yang melalaikan keselamatan kerja mereka dengan tidak memakai alat pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan. Selain itu, perawatan akan alat keselamatan yang kurang diperhatikan oleh para karyawan sehingga alat keselamatan tersebut lebih cepat rusak. Peralatan yang dimiliki sudah mulai rusak menyebabkan karyawan mengabaikan untuk memakai peralatan keselamatan dengan lengkap. Karena kecerobohan tersebut sehingga berdampak pada keselamatan para karyawan, terutama karyawan yang bekerja pada malam hari. Kurangnya ketegasan dan pengawasan secara langsung di setiap pekerjaan dari atasan serta pemberian sanksi tegas terhadap karyawan yang mengabaikan alat keselamatan juga sangat kurang dilakukan oleh atasan bagian K3 di PT HP ini. Hal ini dapat dilihat dari data kecelakaan yang diperlihatkan oleh bagian K3 PT HP.

Table I.4 Data Kecelakaan PT Haleyora Power Bangka Tahun 2018-2019

NO	BULAN	PERIHAL	KETERANGAN
1	April 2018	Kecelakaan kerja	2 orang luka berat
2	Mei 2018	Kecelakaan kerja	1 orang tersengat listrik
3	Desember 2018	Kecelakaan kerja	1 orang jatuh ketika memangkas pohon

3	Juni 2019	Kecelakaan lakalantas saat bekerja	2 petugas (1 orang meninggal)
---	-----------	------------------------------------	-------------------------------

Sumber: Evaluasi Project Bagian K3, 2018

Berdasarkan data kecelakaan diatas terbukti bahwa pada bulan April 2018 terjadi kecelakaan kerja yang menyebabkan 2 orang luka berat yang diakibatkan oleh sengatan listrik ketika sedang memangkas ranting pohon. Akibat dari kecelakaan tersebut keduanya mengalami luka bakar dan harus dilarikan kerumah sakit.

Dilihat dari data kinerja perusahaan terdapat beberapa rayon yang kinerjanya kurang baik. Menurunnya kinerja disebabkan oleh beberapa faktor antara lain yaitu beban kerja. Manajer PT HP mengatakan bahwa cuaca yang tidak mendukung untuk terjun kelapangan menjadi salah satu faktor penghambat karyawan untuk bekerja sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan menjadi beban bagi karyawan PT HP. Tingginya beban kerja di PT. HP dapat diperhatikan bahwa mereka memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya, apabila target tersebut tidak tercapai maka PT HP akan dikenai denda sebesar 5% dari omset perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dan membuktikan bahwa karyawan bekerja cukup aktif setiap hari karyawan. Jasa yang mereka jual ialah memperbaiki kerusakan-kerusakan di berbagai daerah dan setiap rumah yang memerlukan bantuan untuk itu untuk memuaskan pelanggan mereka harus segera menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain itu, mereka hanya mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya sehingga menyebabkan karyawan merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan.

Waktu kerja karyawan juga menjadi beban kerja PT HP. Waktu kerja karyawan dibagi menjadi 3 shift yaitu shift pagi pukul 08:00-16:00, shift sore

16:00-00:00, shift malam 00:00-08:00. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan, sehingga mereka harus menambah jam kerja atau lembur. Pemberian tugas tambahan juga sering dilakukan di PT HP yang terkadang tidak sesuai bahkan melebihi batas pekerjaan yang ada dalam kontrak kerja, salah satu contoh yaitu menebang pohon yang sudah tua. Sehingga berakibat terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Haleyora Power Bangka”**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah penulis lakukan guna mempermudah penulis untuk menentukan masalah dan mencari pemecahan masalah penelitian melalui jawaban atas pertanyaan masalah penelitian hal ini sangat penting dilakukan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Bangka?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Haleyora Power Bangka?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Haleyora Power Bangka?
4. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Haleyora Power Bangka?

5. Apakah kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Haleyora Power Bangka?

1.3 Batasan Masalah

Dalam rangka untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, batasan penelitian meliputi :

1. Penelitian ini dilakukan hanya di bagian Kantor PT Haleyora Power Bangka mitra PLN.
2. Pembahasan penelitian ini dibatasi hanya mengenai Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah agar mendapatkan jawaban atas permasalahan penelitian yang akan dikemukakan melalui uji hipotesis. Adapun tujuan dimaksud dapat dikemukakan sebagai-berikut:

1. Menganalisis dan mengetahui dan gambaran kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), beban kerja dan kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Bangka.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Haleyora Power Bangka.

3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada PT Haleyora Power Bangka.
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Haleyora Power Bangka.
5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Haleyora Power Bangka.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Kepemimpinan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
 - b. Diharapkan dapat digunakan dalam rangka memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
 - c. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.
- 3. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan dapat digunakan untuk bahan evaluasi dan masukan mengenai pelaksanaan kinerja pegawai di PT Haleyora Power Bangka.

- b. Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti lain yang sejenis untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut merupakan sistematika penulisan skripsi ini yang terdiri dari atas 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini terdapat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu teori-teori mengenai kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja, dan kinerja pegawai serta teori-teori manajemen yang berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menerangkan tentang desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas sejarah singkat tentang Kantor PT Haleyora Power Bangka, visi dan misi, struktur organisasi di PT Haleyora Power Bangka, hasil penelitian karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari serangkaian pembahasan penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk subjek maupun untuk peneliti.

