

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Produktivitas karyawan ialah hal krusial bagi suatu perusahaan yang jika karyawan dapat bekerja secara produktif, maka perusahaan tersebut dapat dianggap berhasil dalam meraih tujuan atau targetnya (Agustini & Dewi, 2019). Tingkat produktivitas kerja juga dapat digunakakan sebagai salah satu faktor penentu untuk menentukan peningkatan produksi oleh pihak perusahaan (Syahputra dkk., 2017). Hal ini ditentukan oleh kinerja karyawan, yang mana merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai sebuah tugas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Kartikasari & Swasto, 2017). Adapun Cornelius dalam Iskandar (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan satu hal yang penting untuk dicapai oleh tiap perusahaan, sebab kemampuan perusahaan untuk mengelola serta mengalokasikan sumber dayanya tercermin dari kinerja karyawan perusahaan itu sendiri.

Dalam pelaksanaan optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia, diperlukan pula SDM yang dapat juga mendukung. Sedang untuk menentukan tingkat sumber daya manusia yang ada ialah dari sejauh mana sistem pada perusahaan dapat mendukung serta memuaskan keinginan semua pihak yang terlibat (Nurhidayanti & Suryalena, 2017). Maka dengan ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan serta memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (Rosmaini & Tanjung, 2019). Adapun sesuai hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Suryawan dkk. (2018), salah satu faktor untuk

mencapai ataupun meningkatkan kepuasan kerja ialah dengan melakukan penerapan aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada lingkungan kerja. Hal tersebut menjadikan penerapan sistem dan budaya K3 menjadi amat perlu untuk dipertimbangkan dalam sebuah organisasi perusahaan.

PT. Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkit Paiton 1 dan 2, untuk selanjutnya disebut PT. PJB UP Paiton 1 & 2, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang ketenagalistrikan dan memiliki komitmen untuk berusaha selalu mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi bahkan hingga nihil (tidak ada) kecelakaan dengan menerapkan sistem dan budaya K3. Usaha tersebut telah dijalankan dengan baik oleh PT. PJB UP Paiton hingga pada tanggal 22 April 2021 Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia memberikan Penghargaan Kecelakaan Nihil atas tercapainya 17.730.683 Jam Kerja Aman tanpa Kecelakaan Kerja atau terhitung dari tanggal 22 November 2012 s.d. 31 Oktober 2020 (PT. Pembangkit Jawa-Bali, 2021). Selain itu pada tahun yang sama tahun 2021, PLTU Paiton Unit 1 dan 2 atau PT. PJB UP Paiton 1 & 2 juga mendapatkan Penghargaan Subroto 2021 Bidang Keselamatan Ketenagalistrikan bersama dengan penghargaan bidang efisiensi dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia (PT. Pembangkit Jawa-Bali, 2021) karena telah memenuhi ketentuan keselamatan ketenagalistrikan serta menciptakan *safety culture* di subsektor ketenagalistrikan sesuai dengan aturan jaringan sistem tenaga listrik yang berlaku (Alkalis, 2021).

Usaha-usaha peningkatan keselamatan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk membuat sebuah kondisi kerja yang terjamin aman juga menjamin

keselamatan pekerja pada tempat kerja serta melindungi hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan juga meningkatkan kinerja pekerja. Dengan kata lain, penerapan sistem dan budaya K3 ini ialah untuk meminimalisir atau bahkan menghilangkan kerugian-kerugian yang mungkin di tanggung, baik oleh pekerja maupun perusahaan, akibat terjadinya kecelakaan kerja. Kerugian yang timbul dapat berupa berbagai macam, baik kerugian seperti kerusakan pada mesin, peralatan, bahan dan bangunan, biaya pengobatan dan perawatan korban, hingga hilangnya waktu kerja yang dapat menyebabkan menurunnya jumlah ataupun mutu produksi maupun berupa penderitaan korban serta kerabat korban bila korban meninggal ataupun mengalami cedera tubuh permanen (Djarmiko, 2016).

Faktor-faktor utama pembentuk budaya K3 atau keselamatan pada sebuah organisasi ialah iklim keselamatan, perilaku / sikap dan sistem manajemen keselamatan (Arifin dkk., 2019). Dikutip dari Dita & Anis (2020), iklim keselamatan merupakan cara pandang atau persepsi pekerja terhadap kebijakan, prosedur serta praktik kerja yang berkaitan terhadap keselamatan yang dilakukan oleh pihak manajemen. Persepsi ini dimiliki dan terbentuk dari hasil interaksi sosial antara sesama karyawan juga interaksi mereka dengan lingkungan kerjanya (Prabarini & Suhariadi, 2018) yang kemudian dapat mempengaruhi budaya keselamatan melalui sikap kerja yang ditunjukkan oleh pekerja dalam perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (Susanti & Sugianto, 2019b). Hal tersebut menjadikan persepsi iklim keselamatan kerja menjadi suatu bagian penting dalam suatu organisasi perusahaan (Dita & Anis, 2020) sebab dari konsep iklim keselamatan pihak perusahaan dapat

kemudian meramalkan berbagai kemungkinan terjadinya insiden dan kecelakaan di tempat kerja (Arifin & Derahim, 2020).

Berdasarkan hasil observasi awal lapangan, didapat temuan kasus dimana beberapa pekerja yang mendapat teguran akibat tidak menerapkan penuh Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah dibuat dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga dari penelitian oleh Putri dkk. (2017) yang menyebutkan bahwa tidak semua pekerja patuh sepenuhnya terhadap SOP yang ada sebab pekerja tersebut merasa terbebani dan merasa SOP tidak menghemat waktu pekerjaan. Hal yang sama juga dikemukakan didalam penelitian yang dilakukan oleh Ayu dkk. (2019) yang menjelaskan bahwa selain dari dua alasan di atas, terdapat pula alasan dimana pekerja menganggap pelaksanaan SOP tidak menutup kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja sehingga membuat kesadaran pekerja untuk memenuhi SOP kerja yang ada menjadi berkurang. Dengan demikian, perlu dilakukan sebuah penelitian terhadap pengaruh dari penerapan prosedur kerja yang merupakan bagian dari iklim keselamatan dan budaya keselamatan pekerja terhadap kinerja untuk memberikan gambaran serta mengetahui pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Analisa data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda serta digunakan alat bantu pengolahan data dengan perangkat lunak IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) *Statistics 25* dalam perhitungannya. Pemilihan teknik metode analisis regresi linear berganda dilakukan didasarkan pada definisi dari analisis regresi linear berganda yang merupakan metode analisis yang ditujukan untuk mendeskripsikan hubungan dari

suatu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Sari dkk. (2020). Definisi tersebut selaras dengan keinginan peneliti yang ingin mengetahui pengaruh sejumlah variabel independen (budaya dan iklim K3) terhadap variabel independen (kinerja karyawan).

Berdasar uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Budaya K3 Dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda Di PT. PJB UP Paiton 1 & 2” sebagai judul topik penelitiannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar latar belakang yang dijabarkan, maka masalah yang akan diteliti pada penelitian adalah analisa pengaruh budaya K3 dan iklim K3 terhadap kinerja pada karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2. Dari masalah tersebut, muncul rumusan masalah sebagaimana berikut ini :

1. Apakah budaya K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2?
2. Apakah iklim K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2?
3. Apakah budaya dan iklim K3 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2?

### 1.3 Tujuan Penulisan

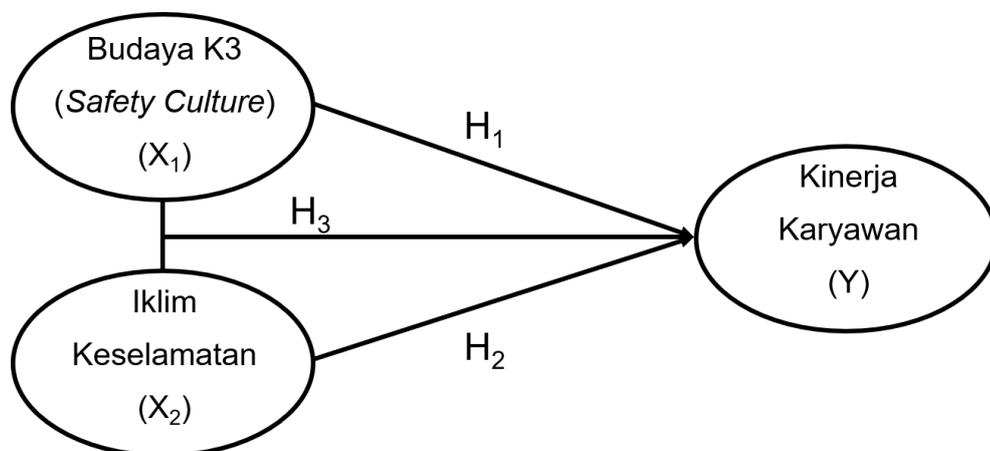
Berdasar dari latar belakang serta rumusan masalah yang telah dikemukakan, selanjutnya tujuan yang ingin dicapai peneliti melalui penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya K3 terhadap kinerja karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2.
2. Menganalisis pengaruh iklim K3 terhadap kinerja karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2.
3. Menganalisis pengaruh budaya K3 dan iklim K3 secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2.

### 1.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasar dari rumusan permasalahan yang telah dijabarkan, kerangka konseptual untuk penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Variabel bebas : Budaya K3 ( $X_1$ ) dan iklim K3 ( $X_2$ ).
2. Variabel terikat : Kinerja karyawan ( $Y$ ).



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

### 1.5 Hipotesis Penelitian

Berdasar pada latar belakang, rumusan permasalahan, tinjauan pustaka, serta kerangka konseptual yang telah dibuat, selanjutnya hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Budaya K3 ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PJB UP Paiton 1 & 2.
2. Iklim K3 ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PJB UP Paiton 1 & 2.
3. Budaya K3 ( $X_1$ ) dan Iklim K3 ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. PJB UP Paiton 1 & 2.

### 1.6 Batasan Penelitian

Ruang lingkup permasalahan diatas meliputi:

1. Penelitian ini hanya membahas mengenai *kinerja* dari sudut pandang *budaya dan iklim K3*.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dalam ruang lingkup PT. PJB UP Paiton 1 & 2.