

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan zaman menimbulkan persaingan pada seluruh perusahaan baik perusahaan jasa maupun barang. Keadaan ini menyebabkan perusahaan beradapada posisi yang sama, karena sudah memasuki era tanpa batas yang disertai dengan persaingan yang serba ketat, berat, cepat, dan perhitungan yang akurat dalam segala hal. Hanya perusahaan yang mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerja yang akan berhasil dalam persaingan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan Sumber Daya Manusia yang unggul guna mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Juniarsih dan Suwatno (2008:8), Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Perkembangan teknologi yang semakin maju menyebabkan terjadinya pengurangan tenaga kerja, tetapi dalam menjalankan perusahaan tetap membutuhkan Sumber Daya Manusia dalam mengendalikan sumber daya non manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi terletak pada Sumber Daya Manusia dalam mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber-sumber daya non manusia yang dimiliki. Oleh karena itu

masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan.

Salah satu yang menjadi perhatian dari perusahaan kepada karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1 bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, dan ayat 2 menyebutkan bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal di selenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja saat ini menjadi istilah yang sering di dengar. Sehingga dalam perusahaan yang memiliki pekerjaan dengan resiko kecelakaan lebih dikenal dengan singkatan K3 yang artinya Keselamatan, Kesehatan Kerja. Pendekatan-pendekatan ilmiah yang ada dalam lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak saja terbatas pada ilmu keselamatan dan ilmu kesehatan saja, tetapi juga keilmuan lainnya seperti faktor manusia, kedokteran, kimia, manajemen, perilaku dan lain sebagainya. Dengan demikian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat dipandang sebagai ilmu terapan yang bersifat multidisiplin, yang kaya dengan keragaman berbagai pendekatan menurut bidang keilmuan masing-masing dalam upaya mengendalikan resiko sakit dan celaka.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu keilmuan multidisiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kondisi lingkungan kerja,

keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta melindungi tenaga kerja terhadap resiko bahaya dalam melakukan pekerjaan serta mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan atau pencemaran lingkungan sehingga berdampak pada kinerja dari Sumber Daya Manusia pada organisasi.

Kinerja seorang karyawan di sebuah perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor keselamatan dan kesehatan. Hal ini karena kondisi karyawan yang maksimalakan menghasilkan kinerja yang optimal pula, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan kesehatan serta fasilitas yang memadai sehingga membuat karyawan tenang dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Mangkunegara dalam Anjani, Utami dan Prasetya(2014:4), “selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja karyawan.” Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

PT. Pertamina EP Asset I Field Rantau merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang eksplorasi dan produksi minyak dan gas bumi. Pada penelitian ini khusus meneliti pada divisi transportasi bagian lapangan yang memiliki 86 karyawan outsourcing. Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan pada divisi transportasi PT. Pertamina EP Asset I Field Rantau terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan outsourcing divisi transportasi PT. Pertamina EP Asset I Field Rantau yang masih kurang maksimal. Hal ini terlihat dari masih terdapatnya beberapa karyawan yang masuk

kerja tidak tepat waktu. Dalam hal ini jam kerja resmi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu masuk pada pukul 07:00 WIB sampai dengan pukul 16:00 WIB.

Kemudian mengenai aspek keselamatan, diketahui bahwa pada saat pengoperasian kendaraan terdapat beberapa karyawan yang melanggar batas kecepatan maksimum pada saat mengendarai kendaraan. Dalam hal ini, ketentuan batas kecepatan maksimal kendaraan yang diatur oleh perusahaan adalah maksimal 15 km/jam di dalam kompleks perkantoran, 35 km/jam di dalam kompleks perumahan, 60 km/jam untuk wilayah luar kompleks, dan 80 km/jam untuk jalan lintas provinsi.

Tabel I-I
Laporan Data Pelanggaran Over Speed
Kendaraan Operasional PT Pertamina Asset I
Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Pelanggaran Over Speed
1	Januari	23
2	Februari	8
3	Maret	14
4	April	12
5	Mei	7
6	Juni	9
7	Juli	2
8	Agustus	3
9	September	1
10	Oktober	3
11	November	3
12	Desember	4

Sumber : Divisi Transportasi PT. Pertamina EP Asset I

Berdasarkan data yang ada pada tabel I-I, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran batas kecepatan (over speed) kendaraan operasional PT. Pertamina EP Asset I Feld Rantau masih sering terjadi. Dimana jumlah pelanggaran tertinggi terdapat pada bulan Januari sebanyak 23

pelanggaran dan terendah pada bulan September yaitu 1 pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa faktor keselamatan berkendara masih sering diabaikan oleh beberapa karyawan. Kemudian dalam aspek kesehatan, beberapa karyawan kurang memiliki waktu luang untuk menghilangkan kepenatan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan outsourcing pada divisi transportasi PT. Pertamina EP Asset I Field Rantau”**.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing pada divisi transportasi PT. Pertamina EP Asset I Field Rantau?
2. Bagaimanakah keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing pada divisi transportasi PT. Pertamina EP Asset I Field Rantau?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan outsourcing pada divisi transportasi PT. Pertamina EP Asset I Field Rantau.

2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada divisi transportasi PT. Pertamina EP Asset I Field Rantau.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan kaitannya dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

