

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau pun dijalankan perorangan atau bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu antar perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah kesehatan dan keselamatan kerja.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya karyawan atau pegawai.

Perusahaan perseroan (persero) PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. atau yang dikenal dengan nama Telkom adalah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang layanan jasa, produk, dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang usaha mayoritas perseroan adalah pemerintah republik Indonesia sebesar 52,56% sedangkan 47,44% sisanya dikuasai oleh publik. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Telkom) merupakan perusahaan pemyelemggaraan *Telecommunication, information, &*

media, edutainment serfices (TIMES) yang terbesar di indonesia, dengan portofolio bisnis yang sangat lengkap mengikuti trend perubahan bisnis global di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasai karena kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasai kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasai dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasai dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai:2005) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menjadi landasan sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasai.

Rivai dan Basri (2005:16) kinerja pada dasarnya ditentukan tiga hal yaitu: kemampuan, lingkungan. Oleh karena itu untuk memiliki kinerja yang baik seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekarjaannya.

Setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran maupun pekerjaan yang lebih baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memepengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Simamora (2005:15) bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelanjaan, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan), struktur dan desain pekerjaan. Sedangkan menurut Sariyathi (Studi Ekonomi, 2006), meliputi : motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik kerja, system kompensasi, tingkat stres, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya. Berbeda dengan pendapat dengan pendapat Achmad Gani (2008) dalam penelitiannya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah profesionalisme, disiplin, dan motivasi kerja. Kinerja yang rendah juga disebabkan oleh masalah kepemimpinan seperti ketidakmampuan memotivasi bawahan dan membangun kerja sama serta tidak mapu memberikan keteladanan kepada bawahan. Disamping itu juga dapat menimbulkan masalah pada lingkungan kerja.

Penilaian kinerja yang di gunakan PT Telekomunikasi Kota Kupang adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja atau performansi dan kompetensi setiap karyawan dinilai secara objektif minimal setahun sekali oleh atasan untuk SKI dan

multirater untuk kompetensi masing-masing melalui model penilaian yang akan digunakan dalam pemberian kompensasi, pembinaan, dan pengembangan karir karyawan.

2. Sistem penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mampu menjadi alat ukur bagi penilaian kinerja perusahaan, kinerja unit, dan individu.
3. Ketentuan lebih lanjut dalam penilaian kerja karyawan ditetapkan dalam ketentuan teknis PKB

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan. Dengan demikian, orang akan bertindak ragu-ragu sehingga dapat mengganggu konsentrasinya dalam bekerja, hasil pekerjaannya tidak optimal, atau bahkan tidak memiliki keberanian untuk melaksanakan pekerjaannya. Banyak perusahaan yang tidak peduli pada keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya, sehingga berakibat pada sering terjadinya kecelakaan kerja pada karyawannya. Apabila terjadi kecelakaan pada karyawan, sesungguhnya yang dirugikan bukan hanya karyawan itu sendiri dan keluarganya, tetapi perusahaan juga sangat dirugikan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pengibatan atau memberikan santunan, yang mana biaya ini tidak perlu dikeluarkan apabila tidak terjadi kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan pada karyawan. disamping itu apabila kecelakaan kerja pada karyawan itu berakibat meninggalnya karyawan, atau karyawan tersebut tidak mampu bekerja

seperti semula lagi, maka kerugian perusahaan akan menjadi makin besar karena karyawan itu merupakan investasi paling mahal dan sangat penting. Perusahaan harus merekrut karyawan baru, melatih dan mengembangkan agar dapat memiliki kualitas kompetensi seperti karyawan yang meninggal atau karyawan yang sudah tidak mampu bekerja seperti semula lagi.

Kesehatan dan keselamatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera serta efisien dan produktif. Selain di Indonesia banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi diberbagai negara, yang dampaknya tidak sengaja bagi perusahaan bahkan merugikan umat manusia.

Kecelakaan di tempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efisiensi perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Bertolak dari sini bahwa pihak manajer harus memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi perusahaan. Hanya dengan langkah-langkah yang serius cerdas dan konkrit dari pihak pemilik atau manajemen perusahaan kesehatan dan keselamatan kerja dapat terwujud.

Berikut ini adalah hasil pra penelitian mengenai data kecelakaan kerja pada PT. Telkom Indihome Kupang.

Tabel 1.1
Kecelakaan Kerja Pada PT. Telkom Kota Kupang

Kecelakaan	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
Strom	3	5	7
Kematian	-	-	1
Jumlah	3	5	8

Sumber : PT Telkom Kupang

Dari tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa jumlah kecelakaan strom dari tahun 2016 sampai tahun 2018 selalu meningkat dan pada tahun 2018 ada kejadian kecelakaan strom mengakibatkan 1 orang meninggal dunia. Kecelakaan ini banyak terjadi oleh pegawai teknising yang selalu melakukan instalasi jaringan yang tidak sesuai dengan prosedur PT. Telkom Kota Kupang Seperti peralatan /instalasi yang tidak aman, terinjak atau tersandung di instalasi yang lepas, tempat kerja yang berada di lingkungan yang tidak aman, menyentuh bagian yang koslet dan sentuhan yang langsung tidak menggunakan alat perlindungan seperti topi pengaman, sarung tangan kusus atau biasa, sepatu kerja tahan pukul bot, sabuk pengaman, pakaian kerja, dan tangga pemanjat.

Tabel 1.2
Penilaian pencapaian kinerja Karyawan PT Telkom Kota Kupang Tahun 2018

No	Unsur dan Faktor yang dinilai	Standar dan nilai yang ditentukan	Hasil penilaian akhir Tahun 2018	Deviasi pada tahun 2018
1	Kulitas Kerja	95%	70%	25%
2	Sikap dalam bekerja	95%	80%	15%
3	Kemampuan dalam bekerja	95%	70%	25%
4	Kedisiplinan dalam bekerja	95%	72%	23%
5	Bekerja sama dengan rekan kerja	95%	73%	22%

Sumber: PT Telkom Kupang

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas bahwa hasil penilaian kinerja pada tahun 2018 cukup rendah dimana kualitas kerja karyawan hanya tercapai 70% dengan deviasi 25% dari standar penilaian 95%. Sikap dalam bekerja dalam pencapaian target 80% dan deviasinya 15% dari standar penilaian 95%. dan kemampuan dalam bekerja 70% dengan deviasinya 25% dari standar penilaian 95%. dan kedisiplinan dalam bekerja 72% dengan deviasinya 23% dari standar penilaian 95% dan bekerja sama dengan rekan kerja 73% dengan deviasinya 22% dari standar penilaian 95%. hal ini menggambarkan bahwa PT Telkom Kupang belum melakukan pekerjaan dengan sesungguhnya. Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indihome Kota Kupang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan di atas, maka permasalahan yang dikaji yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran umum kesehatan, keselamatan kerja dan kinerja karyawan pada PT Telkom Kota Kupang
2. Apakah kesehatan dan keselamatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang
3. Apakah kesehatan dan keselamatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran umum kesehatan, keselamatan dan kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kesehatan dan keselamatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kesehatan dan keselamatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Telkom Kota Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan-perbaikan terhadap meningkatnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya diteroakan program kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kinerja karywan, khusus di lingkungan kerja dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya hal yang buruk dikemudian hari, baik dalam maupun di luar proses pekerjaan.

2. Bagi peneliti lain

Melalui penelitian ini diharapkan pembaca dapat memperoleh informasi mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagi peneliti lanjutan, khususnya manajemen SDM.