

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan ekonomi saat ini menuntut setiap organisasi untuk melaksanakan manajemen yang tepat pada semua aspek, termasuk aspek sumber daya manusia. Karena aspek sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintahan, perusahaan atau usaha sosial untuk mendapatkan balas jasa/imbalance tertentu. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, pegawai, pekerja, karyawan yang pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Erlangga 2006).

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai secara efisien, yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghabiskan laba yang maksimal untuk melangsungkan hidup dan perkembangan perusahaan tersebut. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu karyawan yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu semangat kerja yang maksimal. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus melakukan aktivitas secara efektif dan efisien. Maka perusahaan harus melakukan beberapa faktor yang dapat memberikan semangat kerja pada karyawan, diantaranya membuat suatu lingkungan kerja yang baik dan kondusif dan juga menjaga kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan (Hasibuan 2007).

Demikian halnya dengan faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja menurut Alex S, Nitisemito (2012) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Kartini, K (2008) adalah kondisi fisik materil dan psikologi yang ada didalam perusahaan, dimana karyawan tersebut bekerja. Kondisi materil yaitu menyangkut ventilasi yang baik, sirkulasi udara, cahaya yang terang dan sebagainya. Sedang kondisi psikologis menyangkut hal-hal seperti kalimat yang salah ucap, salah interpretasi, salah informasi dan sebagainya, oleh karena itu untuk meningkatkan semangat kerja

karyawan pada PT PLN (Persero) Genteng perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan secara optimal, serta akan menimbulkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja. Semangat kerja mempunyai kaitan yang sangat erat dengan tingkat kedisiplinan khususnya pada tingkat ketidakhadiran karyawan dikantor PT PLN (Persero) Genteng.

#### 1.1 Daftar Absensi Karyawan PT PLN (Persero) Genteng Januari - Oktober 2020

No.	Bulan	Jumlah karyawan	Tingkat absensi ketidakhadiran	Presentase (%)
1.	Januari	57	3	0.03
2.	Februari	59	1	0.01
3.	Maret	60	0	0.00
4.	April	55	5	0.05
5.	Mei	58	2	0.02
6.	Juni	57	3	0.03
7.	Juli	58	2	0.02
8.	Agustus	57	3	0.03
9.	September	54	6	0.06
10.	Oktober	56	4	0.04
<b>Total</b>			26	0.26

Sumber: Data PT PLN (Persero) Genteng

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dinyatakan bahwa tingkat absensi karyawan selama 10 bulan terakhir ditahun 2020 meningkat dengan presentase 0.26%. Sedangkan tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan September yakni sebanyak 6 orang karyawan yang tidak hadir. Ini berarti tingkat absensi yang terjadi pada karyawan PT PLN (Persero) Genteng cukup tinggi. Ketidakhadiran setiap bulannya sangat berpengaruh terhadap sesama karyawan yang cara kerjanya saling berhubungan sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Hal ini mencerminkan semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) Genteng terjadi penurunan.

Karyawan juga tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan kesehatan kerja dan keselamatan kerja, namun masih banyak perusahaan yang kurang peduli akan kesehatan dan keselamatan para pekerja saat bekerja, sehingga berakibat terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan para karyawan. Jika terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan para pekerja, maka yang merugi bukan hanya karyawan, tetapi perusahaan sangat merugi. Perusahaan harus mengeluarkan

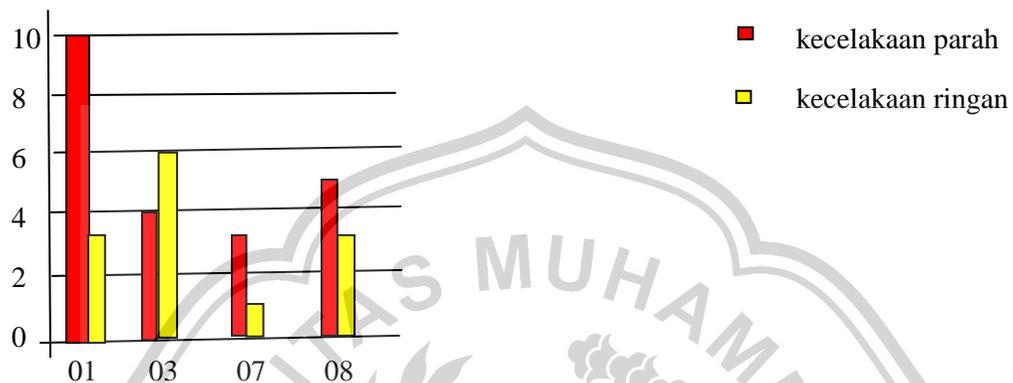
biaya untuk pengobatan atau memberi santunan, yang mana biaya ini tidak perlu dikeluarkan apabila tidak terjadi kecelakaan kerja. Disamping itu, apabila terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan berakibat meninggal atau karyawan tidak mampu bekerja kembali seperti semula, maka kerugian perusahaan akan menjadi semakin besar karena karyawan itu merupakan investasi paling mahal dan sangat penting.

Kecelakaan merupakan hal yang tidak diinginkan dan tidak dapat diketahui kapan terjadinya, tetapi dapat diantisipasi. Terciptanya kondisi yang aman dari kemungkinan terjadi kecelakaan akan memperlancar kinerja perusahaan. Terdapat beberapa cara untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Salah satunya dengan meningkatkan frekuensi penggunaan alat pelindung diri (Ramli, 2010).

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis fisik seperti kecelakaan kerja, kehilangan nyawa, cedera, dan leukimia (Hasibuan, 2007).

PT PLN (Persero) Genteng memfasilitasi jaminan kesehatan berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan untuk menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk periode yang sudah ditentukan didalam menjalankan tugas seperti hasil kerja, target, sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan kerja karena hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kecelakaan kerja yang terjadi pada PT PLN (Persero) Genteng kebanyakan terjadi karena pekerja itu sendiri, misalnya pada waktu melaksanakan pekerjaan tidak disiplin dalam hal penggunaan APD (Alat Pelindung Diri), tidak mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP), dan penggunaan mesin dan alat pelindung yang salah. Hal ini dapat dilihat dari data berikut :

**Gambar 1.1 Data Kecelakaan Kerja Di PT PLN (Persero) Genteng Tahun 2020**



Sumber: Data PT PLN (Persero) Genteng 2020

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa program Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja (K3) yang ada di PT PLN (Persero) Genteng masih belum berjalan dengan baik, terlihat adanya tingkat fluktuasi angka kecelakaan kerja dari bulan Januari sampai dengan bulan Oktober pada tahun 2020. Pada bulan Januari kecelakaan parah sebanyak 10 kasus pada saat karyawan memperbaiki saluran listrik yang *troble* tanpa memakai APD. Pada bulan Maret terjadi kecelakaan ringan sebanyak 6 kasus pada saat proses pemasangan gardu listrik.

Dari uraian di atas menekankan pentingnya sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, maka peningkatan semangat kerja sangat diperlukan. Peningkatan semangat kerja mempunyai arti penting terhadap tingkat produktivitas sehingga manfaatnya dapat dirasakan baik bagi individu maupun perusahaan. Menurut Nitisemito (2002) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

## 1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini menguji pengaruh variabel lingkungan kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian yang sama pernah dilakukan oleh Tampubolon (2017), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan program pensiun, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini terdapat perbedaan menurut Susanti (2017),

bahwa hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Genteng ?
2. Apakah kesehatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Genteng ?
3. Apakah keselamatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Genteng ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat digunakan oleh beberapa pihak diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat secara teoritis bagi pengembangan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat digunakan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan dan untuk mempertajam pengetahuan serta wawasan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat menambah referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan di PT PLN (Persero) Genteng di Jl. Raya Gambiran No. 340, Genteng, Banyuwangi, Jawa Timur Indonesia.