

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berbagai jenis perusahaan atau organisasi meningkatkan perhatian terhadap pencapaian dan upaya menunjukkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja melalui pengendalian resiko kemungkinan terjadinya keselamatan dan kesehatan kerja yang konsisten dengan kebijakan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerjanya. Hal ini dilakukan dengan pengetatan peraturan perundang-undangan, pengembangan kebijakan ekonomi dan tindakan lain yang menumbuh perkembangan praktek keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, dan meningkatnya perhatian tentang isu keselamatan dan kesehatan kerja oleh pihak yang berkepentingan.

Banyak organisasi telah melakukan kaji ulang atau audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk menilai kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerjanya, namun dalam pelaksanaan “kaji ulang” atau “audit” secara mandiri ini belum tentu memadai untuk menjamin bahwa kinerja organisasi akan secara berkelanjutan memenuhi persyaratan peraturan perundang-undangan dan kebijakan. Agar mengefektifkan, mengkajiulangkan serta mengauditkan tersebut harus dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen yang terstruktur dan terintegrasi dalam organisasi.

Upaya pencegahan dan pengendalian bahaya kerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dilakukan dengan

penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Oleh karenanya, jika sesuatu sistem tidak menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja penerapannya masih kurang tepat atau dengan cara yang salah atau buruk maka dapat mengakibatkan kecelakaan-kecelakaan kerja.

Terjadinya kecelakaan kerja tentu saja menjadikan masalah yang besar bagi kelangsungan suatu usaha atau sistem. Kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa yang tidak sedikit jumlahnya. Kehilangan sumber daya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Memang sudah mulai banyak orang yang mulai menyadari dan memahami bahwa akibat kecelakaan kerja itu cukup merugikan seperti adanya korban jiwa, korban luka, biaya pengobatan, dan terjadinya kerusakan properti. Namun pemahaman ini belum cukup mengingat ternyata kerugian yang ditimbulkan akibat adanya kecelakaan kerja lebih dari itu.

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak diperbincangkan, sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peranan manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang. Hal ini sejalan dengan pengertian manajemen personalia itu sendiri yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna

dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari setiap para tenaga kerja (Marihot Manullang, 2006).

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Okky (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif

apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya merupakan untuk menciptakan 2 tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis (Mondy dan Noe III, 1993).

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga tenaga pelaksana. Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja di dunia, Indonesia masih cukup besar, baik di kota maupun di desa, baik disektor industri dan jasa-jasa maupun juga disektor pertanian. Kecelakaan dan penyakit kerja tersebut mengakibatkan banyak pekerja meninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun atau menjadi tidak mampu lagi untuk bekerja, penghasilan pun akan semakin berkurang atau menjadi tidak ada penghasilan (Payaman, 2003).

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau 3 tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu

sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kedadaran mengenai pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara baik dan benar. Masalah keselamatan dan kecelakaan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja.

Menurut data yang ada pada data Jamsostek jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2012 menunjukkan terdapat 9.056 kasus kecelakaan kerja. Dari jumlah tersebut 2.419 kasus mengakibatkan meninggal dunia. Menurut Afdifar, 2,1 persen dari 15.000 perusahaan besar yang menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Semetara di perusahaan kecil dan menengah, implementasi dari penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja juga masih jauh dari harapan. Berdasarkan pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Indonesia 2012 indikator Kondisi Lingkungan Kerja hanya mencapai angka 3,71 (rendah) atau menurun dibanding 2011 yang mencapai angka indeks 5,02 (menengah-kebawah). Persaingan dan tuntutan profesionalitas

yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi banyak menimbulkan kecemasan.

Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan suatu kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada “Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik”. (Mas’ud, 2002:20).

Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian dan pengawasan antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Bahaya stres diakibatkan karena adanya kondisi kelelahan fisikis, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama

dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

PT. Bhandha Ghara Rekha merupakan perusahaan ekspedisi yang salah satu melayani *stock holder* barang atau biasa juga dikatakan sebagai gudang penyangga barang semisal pupuk bersubsidi, yang sangatlah mengutamakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam kegiatan operasionalnya dan sangatlah mungkin terjadi mengalami stress kerja pada karyawan. Sehingga mendapat mengganggu kinerja setiap karyawan. Di simpulkan kegiatan operasional di gudang penyangga cenderung sangatlah beresiko tinggi.

Untuk pengoptimalan penelitian ini, berunsur dari beberapa penelitian terdahulu terdiri dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanda Simanjutak (2016) dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru” dengan hasil penelitian bahwa analisis data yang meliputi uji validitas, reabilitas, dan regresi linier berganda, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, masing-masing memiliki

indikator satu sama lain saling berhubungan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan oleh Grisma Ilfani (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. APAC INTI CORPORA Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)” dengan hasil penelitian bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2014) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara” dengan hasil penelitian bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Penelitian yang dilakukan oleh Hulailah Gaffar (2012) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar” dengan hasil penelitian bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%. Penelitian yang dilakukan oleh Marcie A. Cavanaugh, Wendy R. Boswell, Mark V. Roehling, and John W. Boudreau (2000) dengan judul “*An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers*” dengan hasil bahwa stres yang dilaporkan terkait tantangan adalah berkaitan positif dengan kepuasan kerja dan berhubungan negatif dengan pencarian kerja. Sebaliknya, halangan terkait Tegangan yang dilaporkan sendiri berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan berhubungan positif dengan pencarian kerja dan pergantian.

Penelitian yang dilakukan oleh Mark A. Griffin, Andrew Neal (2000) dengan judul “*Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation*” dengan hasil penelitian Penelitian di bidang iklim organisasi dan kinerja kerja digunakan untuk mengembangkan kerangka kerja untuk mengukur persepsi keselamatan di tempat kerja. Kerangka itu membedakan persepsi lingkungan kerja dari persepsi kinerja yang berkaitan dengan keselamatan. Dua penelitian mendukung penerapan kerangka kerja terhadap persepsi karyawan tentang keselamatan di tempat kerja. Keterbukaan keselamatan dan partisipasi keselamatan dibedakan sebagai komponen terpisah dari kinerja yang saling terkait keamanan. Persepsi pengetahuan tentang keselamatan dan motivasi untuk tampil dengan aman mempengaruhi laporan kinerja keselamatan individu dan juga memediasi hubungan antara keselamatan iklim dan kinerja keselamatan. Dimensi spesifik dari iklim keselamatan diidentifikasi dan merupakan faktor iklim keamanan

tingkat yang lebih tinggi. Hasilnya mendukung konseptualisasi iklim keselamatan sebagai anteseden kinerja keselamatan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Barry J. Babin, James S. Boles (1996) dengan judul *“The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and job Satisfaction”* dengan hasil penelitian bahwa mempekerjakan karyawan dari keterlibatan rekan kerja dan dukungan pengawas dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil lainnya Menunjukkan adanya hubungan positif antara peran dan kinerja kerja, positif hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja, dan kinerja kerja memediasi efek stres peran pada kepuasan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Abbas, Usman Raja (2015) dengan judul *“Impact of psychological capital on innovative performance and job stress”* dengan hasil penelitian bahwa menyelidiki dampak modal psikologis (PsyCap) atas kinerja inovatif yang diawasi oleh supervisor dan stres kerja Data dikumpulkan dari sampel yang beragam (N = 237 tanggapan pasangan) karyawan dari berbagai organisasi di Pakistan memberikan dukungan yang baik untuk hipotesis. Itu Hasil menunjukkan bahwa PsyCap berhubungan positif dengan kinerja kerja yang inovatif dan berhubungan negatif dengan stres kerja. Individu PsyCap yang tinggi dinilai menunjukkan lebih banyak perilaku inovatif oleh atasan mereka dari pada PsyCap rendah individu. Khususnya, kami menemukan bahwa individu PsyCap yang tinggi cenderung menghasilkan, memperoleh dukungan untuk, dan menerapkan ide baru di tempat kerja mereka. Demikian pula, individu dengan PsyCap tinggi melaporkan tingkat

stres kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan mereka yang rendah PsyCap.

Penelitian yang dilakukan oleh Anthea Zacharatos, Julian Barling, Roderick D. Iverson (2015) dengan judul “*High Performance Work Systems and Occupational Safety*” dengan hasil penelitian bahwa dua penelitian yang dilakukan untuk menyelidiki hubungan antara sistem kerja berkinerja tinggi (HPWS) dan keselamatan kerja. Pada Studi 1, data diperoleh dari sumber daya manusia perusahaan dan direktur keselamatan di 138 organisasi. Hasil LISREL VIII menunjukkan bahwa HPWS positif terkait dengan keselamatan kerja di tingkat organisasi. Studi 2 menggunakan data dari 189 pegawai garis depan dalam 2 organisasi Kepercayaan dalam pengelolaan dan persepsi iklim keselamatan ditemukan untuk menengahi hubungan antara HPWS dan kinerja keselamatan diukur berdasarkan orientasi *personal-safety* (yaitu, pengetahuan keselamatan, motivasi keselamatan, kepatuhan keselamatan, dan inisiatif keselamatan) dan insiden keselamatan (yaitu, luka-luka yang membutuhkan pertolongan pertama dan nyaris rindu). Dua studi ini memberikan konfirmasi yang penting peran faktor organisasi berperan dalam memastikan keselamatan pekerja.

Maka dari itu berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul sebagai berikut : **”Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa Cabang Lumajang”**.

1.2. Batasan Masalah

Untuk menghindari agar pembahasan tidak sampai keluar dari pokok permasalahan yang ada, maka batasan masalah yang akan disajikan adalah :

- a. Penelitian ini di bidang Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel penelitian ini terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.



1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat diidentifikasi perumusan masalahnya sebagai berikut:

- a. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan gudang penyangga pupuk bersubsidi PT. Bhanda Ghara Reksa Cabang Lumajang ?
- b. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan gudang penyangga pupuk bersubsidi PT. Bhanda Ghara Reksa Cabang Lumajang ?
- c. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan gudang penyangga pupuk bersubsidi PT. Bhanda Ghara Reksa Cabang Lumajang ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai melalui penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan gudang penyangga pupuk bersubsidi PT. Bhanda Ghara Reksa Cabang Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan gudang penyangga pupuk bersubsidi PT. Bhanda Ghara Reksa Cabang Lumajang.

- c. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan gudang penyangga pupuk bersubsidi PT. Bhandha Ghara Reksa Cabang Lumajang secara simultan.



1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang di lakukan di harapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan atau Instansi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi pimpinan perusahaan untuk menanggulangi masalah yang berhubungan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan gudang penyangga pupuk bersubsidi PT. Bhanda Ghara Reksa Cabang Lumajang.

b. Bagi Teoritik

Dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya pada topik yang sama serta berguna dalam menambah pengetahuan dimasa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, stress kerja, kinerja karyawan dan sebagai salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar sarjana sastra satu (S1) di perguruan Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Widya Gama lumajang.

d. Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Di harapkan sebagai tambahan koleksi bahan pustaka bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang yang dapat di gunakan oleh para mahasiswa yang sedang mengkaji materi yang sama.

