

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan bukan hanya sekedar faktor kunci penting untuk berlangsungnya suatu perusahaan, mereka merupakan aset penting bagi perusahaan (Fulmer et al., 2013). Karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan baik merupakan faktor utama dihasilkannya kepuasan pelanggan (Fulmer et al., 2013). Pada akhirnya, kepuasan pelanggan akan memberikan keuntungan baik keuntungan finansial maupun non-finansial bagi perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus mengelola kinerja karyawan di perusahaannya.

Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) harus merancang rencana dan intervensi yang dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan mereka. Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Robbins, 2021). Merujuk pada pentingnya kinerja karyawan, banyak langkah yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas karyawan mereka dan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja adalah ketika karyawan merasa aman.

Perusahaan harus menciptakan rasa aman pada karyawan mereka. Dengan begitu, karyawan mampu memberikan kontribusi kinerja yang optimal dan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi (Setiawan et al., 2018). (Suparwo et al., 2019) dalam studinya mengenai “pengelolaan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada UMKM. Menyatakan bahwa perusahaan / organisasi harus mengelola risiko kecelakaan kerja dan menciptakan iklim keselamatan kerja yang kondusif.

Persepsi yang diciptakan oleh karyawan mengenai penting dan prioritasnya keselamatan di lingkungan kerja adalah iklim keselamatan (Zohar, 2011). Iklim keselamatan juga diartikan sebagai konstruksi kolektif yang berasal dari persepsi individu tentang berbagai cara menghargai keselamatan di tempat kerja (Griffin et al, 2016). Iklim keselamatan merujuk terutama pada sikap, keyakinan, dan nilai keselamatan karyawan. Iklim keselamatan secara umum dianggap sebagai tingkat budaya keselamatan yang dangkal. Ini adalah konsep yang menggambarkan keadaan budaya keselamatan saat ini (Liao et al., 2014). Iklim keselamatan suatu organisasi memiliki potensi untuk mengatur individu dan menginformasikan opini publik, evaluasi, pengawasan dan manajemen (Luo, 2020).

Persepsi anggota organisasi akan membentuk iklim keselamatan kerja yang akhirnya mempengaruhi aturan dan nilai dalam proses kerja yang ada di dalam organisasi (Zohar, 2000). Jika persepsi anggota organisasi terhadap nilai keselamatan yang diberikan oleh organisasinya baik, maka

iklim keselamatan kerja dalam organisasi tersebut akan menjadi lebih positif dan tingkat kecelakaan kerja akan menurun. Sebaliknya, jika persepsi anggota organisasi terhadap nilai keselamatan yang diberikan oleh organisasinya buruk maka iklim keselamatan kerja dalam organisasi tersebut akan menjadi negatif. Perilaku negatif tersebut akan mengarah pada perilaku kerja yang tidak aman, dengan potensi tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi. Iklim keselamatan kerja terbentuk dalam upaya menyelaraskan aturan dan nilai yang ada di dalam pikiran anggota organisasi mengenai keselamatan kerja yang harus mereka capai dalam aktivitas kerja.

Salah satu industri yang harus menciptakan iklim keselamatan kerja yang kondusif adalah industri konstruksi. Industri konstruksi adalah suatu bidang industri yang bergerak dalam pembangunan konstruksi, sarana, dan prasarana (Loosemore et al., 2019). Industri konstruksi menjadi salah satu industri yang memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi (Ihsan et al., 2020). Bentuk risiko kecelakaan yang dapat terjadi sangat bervariasi. Mulai dari kemungkinan jatuh dari ketinggian, kejatuhan barang dari atas, kontak langsung dengan benda suhu ekstrem, lingkungan yang beradiasi, serta polusi kebisingan. Tidak sedikit dari risiko tersebut yang berujung pada kematian karyawan akibat kurangnya pengawasan keselamatan kerja. Menurut (Triswandana et al., 2020) dalam jurnalnya yang berjudul “Penilaian Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja Konstruksi” menyatakan bahwa risiko merupakan akibat dari tindakan merugikan / membahayakan yang berasal dari kegiatan atau proses kerja yang dilakukan.

Dikutip melalui permenker No 26 Tahun 2015, kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Bagi perusahaan, terjadinya kecelakaan kerja dapat menyebabkan pembengkakan biaya produksi karena nilai produktivitas berkurang dan terhambat. Risiko kecelakaan kerja dapat menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan baik yang terlihat (finansial, dll) maupun tidak terlihat (nama baik, citra diri perusahaan, dll). Dampak selanjutnya adalah hilangnya efisiensi dan produktivitas pekerja dan perusahaan. Untuk menekan jumlah kasus kecelakaan kerja, seluruh pihak perlu membentuk program keselamatan kerja dengan menganalisis potensi risiko yang mungkin terjadi di lingkungan kerja.

PT. Adhi Persada Beton, merupakan anak perusahaan PT Adhi Karya (Persero) Tbk, yang bergerak di bidang konstruksi. Perusahaan ini memenuhi kebutuhan beton *precast* dan *ready mix* pada proyek strategis nasional. Perusahaan ini memiliki visi menjadi perusahaan yang unggul dengan inovasi dan pengembangan produk berkualitas untuk pertumbuhan berkelanjutan. Produk yang dihasilkan PT. Adhi Persada Beton antara lain: *spun pile*, *adhi tetra*, *box girder*, *coping block*, *pci girder*, dll.

Dari berbagai deskripsi yang telah dijabarkan di atas, menimbulkan pertanyaan apakah, “Apakah iklim keselamatan kerja dapat mempengaruhi

kinerja karyawan di perusahaan ini?”. Alih - alih mengandalkan data kecelakaan yang tertinggal sebagai indikator keselamatan secara keseluruhan, lebih banyak penelitian sekarang menunjukkan ukuran iklim keselamatan sebagai indikator efektivitas yang lebih andal kebijakan dan praktik keselamatan dalam industri tertentu (tak terkecuali industri konstruksi) (Pecquet, 2013). Iklim keselamatan dapat dipelajari dengan metode kuantitatif karena menggunakan kuesioner, analisis kuantitatif untuk mendukung isu (Denison, 1996).

Salah satu aspek yang berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan adalah pelaksanaan program keselamatan kerja di lingkungan kerja mereka (Putri et al., 2018). Penelitian tersebut, menghasilkan kesimpulan bahwa Iklim keselamatan kerja memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Setiono et al., 2019). Antara lain seperti: persepsi karyawan mengenai masalah keselamatan dikomunikasikan dengan baik, kesiapan manajemen dalam menyediakan peralatan keselamatan, dan respons karyawan terhadap risiko bahaya yang timbul. Sebab, karyawan tidak akan bekerja dengan baik sampai mereka puas dan merasa aman di tempat kerja (Kiyani et al., 2019). Berangkat dari hal tersebut, peneliti ingin menggali lebih dalam dengan menyusun penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Keselamatan Kerja terhadap Performa Karyawan Pabrik (Studi Pada Pabrik Beton *Ready Mix* Dan *Precast* Pt. Adhi Persada Beton, Margorejo, Sleman, Yogyakarta)”.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan yang ingin diangkat melalui penelitian ini adalah:

1. Apakah iklim keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk menguji pengaruh iklim keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh melalui penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu membuktikan teori penelitian terdahulu serta diharapkan dapat memberikan kontribusi temuan terbaru dan motivasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- Bagi peneliti

Memberikan pandangan baru bagi penulis untuk memahami program keselamatan kerja yang berlaku di pabrik beton PT. Adhi Persada Beton, Margorejo, DIY. Peneliti dapat menerapkan seluruh materi pembelajaran yang ia dapatkan selama proses perkuliahan ke dalam tulisan penelitian dan mampu mengukur

dampak antara penerapan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

- Bagi perusahaan.

Perusahaan dapat mengembangkan pelaksanaan program keselamatan kerja yang lebih baik lagi, sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

1.5. Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan variabel yang diteliti maka penelitian ini penulis memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen): Keselamatan Kerja

Iklm keselamatan (*safety climate*) adalah persepsi pekerja terhadap sikap manajemen seperti kebijakan, prosedur dan praktik pekerjaan terkait pelaksanaan keselamatan kerja di dalam lingkungan kerja. Iklm keselamatan merupakan ciri dan indikator yang penting budaya keselamatan kerja dalam organisasi. Penekanan iklm keselamatan terletak pada persepsi pekerja mengenai peran manajemen di dalam melaksanakan program keselamatan kerja.

Dimensi iklm keselamatan yang digunakan untuk pengukuran dikembangkan juga oleh (Beus et al., 2019).

- a) Komitmen keselamatan pemimpin
- b) Komunikasi Keselamatan
- c) Pelatihan Keselamatan
- d) Praktik Keselamatan Rekan Kerja

- e) Peralatan Keselamatan dan Rumah Tangga
- f) Keterlibatan Keselamatan
- g) Penghargaan Keselamatan

2. Variabel Terikat (Dependen): Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pengukuran dari hasil studi yang dapat digunakan dalam penentuan pekerjaan. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak peneliti di bidang manajemen, kesehatan dan keselamatan kerja, mempelajari dampak dari kinerja karyawan (L. Koopmans et al., 2012). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai aktivitas yang secara sungguh-sungguh dilakukan seseorang, dan aktivitas yang mereka lakukan membantu perusahaan / organisasi mencapai tujuan mereka (J. P. Campbell, 2015).

Instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)*. IWPQ adalah kuesioner yang dikembangkan di Belanda untuk mampu mengukur dimensi utama kinerja karyawan dalam 18 item pertanyaan (Ramos-Villagrasa et al., 2019). 3 Dimensi utama dalam pengukuran kinerja karyawan adalah: *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*.

- a) *Task performance*, merupakan dimensi yang mengacu pada perilaku yang berkontribusi pada produksi barang atau perusahaan penyedia jasa. *Task performance* memerlukan perilaku yang berbeda-beda pada seluruh jenis pekerjaan. Secara umum *task*

performance ditentukan oleh peran karyawan dan tertera pada deskripsi pekerjaan.

- b) *Contextual performance* (performansi kontekstual): perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja kontekstual termasuk, mendemonstrasikan upaya, memfasilitasi kinerja rekan & tim, bekerja sama dan berkomunikasi.
- c) *Counterproductive work behavior* (CWB): perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi. Sering digunakan untuk menggambarkan perilaku seperti absensi, perilaku di luar tugas, pencurian, atau penyalahgunaan.

Namun karena alasan keterbatasan, peneliti hanya melihat kinerja karyawan pada 2 dimensi yaitu dimensi *task performance*, dan *contextual performance*.

1.6. Sistematika Penelitian

BAB I Pendahuluan

Bab pertama pada penelitian ini berisikan enam bagian yang membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab kedua pada penelitian ini berisikan teori/konsep yang menjadi akar maupun fondasi dari variabel penelitian yang digunakan. Variabel yang digunakan antara lain: K3 sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

BAB III Metode Penelitian

Bab ketiga pada penelitian ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, lokasi pelaksanaan, teknik pengumpulan data, model, alat analisis, serta Batasan operasional penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian

Bab keempat pada penelitian ini menjabarkan hasil dari penelitian serta membahas lebih jauh dari variabel penelitian yang terdapat pada PT. Adhi Persada Beton, Margorejo, DIY, hambatan yang dialami berkaitan dengan variabel penelitian, pengolahan data, pengujian hipotesis, dan solusi dari masalah penelitian.

BAB V Penutup

Bab terakhir pada penelitian ini berisikan uraian dari saran-saran penelitian serta hasil kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya.