

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini berbagai perusahaan maupun instansi membutuhkan karyawan yang dapat menunjang perusahaan. Semakin ketatnya persaingan kualitas sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan juga membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi, hal ini sangat diperlukan semua pihak baik oleh perusahaan swasta maupun pemerintah. Hal ini mengharuskan setiap perusahaan dapat bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang produktif dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat produktif, diperlukan suatu manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya. (Mahendra, 2019).

Produktivitas kerja pada seorang karyawan tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor yang dapat menentukan produktivitas individu dalam menjalani pekerjaannya berupa motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, disiplin kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), kejelasan arah dan karir, lingkungan kerja dan juga kompetensi (Arga *et al.*, 2020). Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan. Tinggi rendahnya produktivitas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya dimulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang diteliti adalah disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja.

Tingkat kedisiplinan dalam bekerja yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal penting untuk ditinjau oleh sebuah perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai serta mematuhi peraturan yang

ada dalam tempat kerja baik secara tertulis maupun tidak dan jika peraturan tersebut dilanggar akan ada sanksinya (Hasibuan, 2014). Pekerjaan yang harus diselesaikan tentu harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

Peraturan yang dibuat oleh sebuah perusahaan sendiri menjadi sebuah acuan ataupun pedoman yang perlu untuk dijalani oleh setiap karyawannya. Hal tersebut bertujuan untuk dapat mendisiplinkan karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Pada penelitian yang dilakukan oleh Prayogi *et al.*, (2018), membuktikan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini *et al.*, (2019), yang juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Marayasa dan Faradila (2019), membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Selain adanya disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja pada perusahaan dapat menjadi faktor dalam produktivitas kerja karyawan.

Sebagai upaya dalam menyelesaikan pekerjaan, tentunya karyawan harus disiplin dan menaati peraturan-peraturan yang ada dalam bekerja. Ketaatan karyawan dalam menggunakan alat K3 menjadi salah satu bentuk ketaatan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. K3 menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan, baik pekerja yang berada di lapangan maupun yang berada di dalam. Rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan Keselamatan terutama pada sektor industri menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan (Sedarmayanti, 2014)

Keselamatan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu ditinjau oleh sebuah perusahaan. Dengan adanya hal tersebut tentu dapat menunjukkan karyawan yang menaati peraturan yang telah ditentukan dan juga dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2018), membuktikan bahwa Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. penelitian serupa yang dilakukan oleh Adhika *et al.*,(2020), membuktikan bahwa Kesehatan keselamatan

kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayhendra dan Rianta (2019), membuktikan bahwa Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik jika karyawan merasa senang untuk menyelesaikannya dan juga mendapat dukungan dari lingkungan sekitarnya. Motivasi kerja menjadi sebuah kekuatan yang dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan sesuatu dalam hal positif ataupun negative yang dimana dorongan tersebut dapat berasal dari internal ataupun eksternal (Sedarmayanti, 2014). Motivasi kerja yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan tentunya dapat membuat karyawan lebih semangat dalam kerja sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan produktivitas yang tinggi.

Motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan dapat berasal dari diri sendiri ataupun dari atasan ataupun lingkungan dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rampisela dan Lumintang (2020), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andika *et al.*, (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wau (2020), yang membuktikan bahwa motivasi yang didapat karyawan dalam bekerja berpengaruh positif terhadap meningkatnya produktivitasnya dalam bekerja. Peran motivasi kerja pada karyawan menjadi salah satu aspek penting, sehingga dalam penelitian ini motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi.

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Pandaan merupakan salah satu perusahaan induk PLN yang bergerak di bidang industri tenaga listrik dan saat ini mempunyai 62 orang karyawan pada Unit ULP Pandaan yang berlokasi di Jl. Petugasri Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan. Perusahaan ini mempunyai Manajer Unit, Manajer Unit menuntut karyawannya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi dengan diikuti kedisiplinan yang tinggi dan tingkat keselamatan serta kesehatan kerja yang tinggi. Namun kenyataannya

justru sebaliknya, produktivitas karyawannya kurang maksimal yang diakibatkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya motivasi kerja pada karyawan, rendahnya kedisiplinan yang diterapkan karyawan dan minimnya keselamatan serta kesehatan kerja.

PT PLN (Persero) ULP Pandaan mempunyai pengukuran *Key Performance Indicator* (KPI) untuk setiap karyawannya yang diukur melalui kemampuannya dalam menangani produksi listrik setiap bulannya. PT PLN (Persero) ULP Pandaan sendiri memiliki target produksi KWH listrik setiap bulannya yang harus dicapai oleh setiap karyawannya. Namun setiap target yang diberikan tidak tercapai dengan baik sehingga hal tersebut dapat menunjukkan rendahnya produktivitas pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan. Data terkait pencapaian target produktivitas karyawan dapat terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Target produksi KWH (*Kilowatt-hour*) perbulan April 2022 – September 2022

| Bulan | Target | Realisasi |
|-----------|---------|-----------|
| April | 299,730 | 231,056 |
| Mei | 380,546 | 292,173 |
| Juni | 448,070 | 344,637 |
| Juli | 526,174 | 404,755 |
| Agustus | 602,315 | 463,332 |
| September | 677,483 | 521,124 |

Sumber : PT PLN (Persero) ULP Pandaan, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat terlihat bahwasanya setiap bulannya karyawan belum dapat mencapai target penjualan yang diberikan oleh PT PLN (Persero) ULP Pandaan. Hal tersebut tentunya dapat menunjukkan produktivitas rendah yang dimiliki oleh karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan.

Setiap pekerjaan yang harus diselesaikan tentunya mempunyai ketentuan tersendiri untuk dapat memaksimalkan hasil kerjanya. PT PLN (Persero) ULP Pandaan memiliki SOP dalam penyelesaian pekerjaannya. Untuk dapat mengetahui

kondisi yang terjadi, peneliti melakukan interview dengan pihak HRD PT PLN (Persero) ULP Pandaan dan didapati hasil interview yang menyatakan bahwa banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah ditentukan. HRD PT PLN (Persero) ULP Pandaan mengatakan bahwa banyak karyawan yang tidak memakai peralatan K3 dengan baik ketika bekerja di lapangan. HRD PT PLN (Persero) ULP Pandaan juga mengatakan bahwa selama 3 bulan terakhir, banyak karyawan yang bekerja kurang optimal dan bahkan sering telat saat masuk bekerja. Rendahnya kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan tentu dapat berdampak pada produktivitas penyelesaian pekerjaannya.

Keselamatan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan. Baik pekerja yang berada di lapangan maupun yang berada di office. Rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan Keselamatan terutama pada sektor industri menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya tingkat kecelakaan kerja yang ada di perusahaan. Kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan tergolong tinggi seperti terlihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja PT PLN (Persero) ULP Pandaan

| Tahun | Kecelakaan Ringan | Kecelakaan Berat | Total |
|-------|-------------------|------------------|-------|
| 2018 | 18 | 6 | 24 |
| 2019 | 13 | 4 | 17 |
| 2020 | 24 | 9 | 33 |
| 2021 | 27 | 12 | 39 |
| 2022 | 36 | 10 | 46 |

Sumber: PT PLN (Persero) ULP Pandaan, 2022

Berdasarkan pada data tabel 1.2 dapat terlihat bahwa selama 5 tahun terakhir terjadi cukup banyak kecelakaan dalam bekerja. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kurang ketatnya pengawasan saat bekerja dan kelalaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kecelakaan kerja yang terjadi dapat

tergolong menjadi 2 jenis yaitu kecelakaan ringan seperti halnya tergores atau luka kecil sampai dengan kecelakaan berat yang membutuhkan penanganan khusus seperti halnya patah tulang dan juga luka bakar. Dengan angka kecelekaan yang tinggi tersebut tentunya dapat berdampak pada produktivitas yang dimiliki oleh karyawannya.

Motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja tentunya dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat lebih produktif dalam bekerja. Dalam hal ini, peneliti melakukan interview dengan beberapa karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan untuk mengetahui dorongan apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas bekerjanya. Berdasarkan hasil interview karyawan didapati bahwasannya karyawan merasa minimnya apresiasi yang diberikan oleh PT PLN (Persero) ULP Pandaan dan juga atasan terhadap pencapaian yang telah dilakukan karyawan. Permasalahan yang didapati pada PT PLN (Persero) ULP Pandaan tentunya membuat peneliti tertarik untuk meneliti terkait disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3), motivasi kerja dan juga produktivitas pada karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang didapatkan pada latar belakang penelitian, peneliti merumuskan 7 rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan?
2. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan?
4. Apakah Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap motivasi karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan?

6. Apakah motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan?
7. Apakah motivasi memediasi pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang didapatkan pada latar belakang penelitian, peneliti memiliki 7 tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan.
3. Untuk menganalisis disiplin Kerja terhadap Motivasi di PT PLN (Persero) ULP Pandaan
4. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap Motivasi di PT PLN (Persero) ULP Pandaan.
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan.
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan melalui variabel mediasi Motivasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan melalui variabel mediasi Motivasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi bagi:

1. Manfaat Praktisi
 - a) Bagi Manajer Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat menjadi gambaran yang nantinya mampu secara signifikan meningkatkan kualitas disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja yang efektif dan efisien yang pengaruhnya secara langsung terhadap produktivitas karyawan maupun secara tidak langsung secara optimal, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama di bidang Sumber Daya Manusia, dan perusahaan memiliki SDM yang berkualitas dan berkompenten, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b) Bagi Karyawan Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan atau wawasan dan pertimbangan tentang pentingnya seorang karyawan perusahaan memperhatikan disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja, motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan target-targetnya.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan juga menambah wawasan serta kontribusi pada penelitian selanjutnya untuk dapat lebih memperdalam kajian teori terkait produktivitas kerja pada seorang karyawan dengan memperhatikan variabel selain disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja dan juga motivasi kerja. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna bagi pengembangan ilmu, khususnya bidang sumber daya manusia.