

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Kunci berkembangnya suatu perusahaan ditentukan oleh berhasilnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, yang perlu diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Dengan maksud, agar sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mampu memberikan andil yang optimal dalam proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Arief & Afifah (2020:33) Produktivitas suatu perusahaan sangat bergantung pada aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan kegiatan operasional setiap harinya. Dalam arti baik atau tidaknya produktivitas yang diprogramkan. Pelaksanaan aktivitas tersebut tidak terlepas dari peranan manusia sebagai personil pelaksana. Karena alasan itulah, Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset penting perusahaan yang harus ditingkatkan produktivitasnya. Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Untuk mewujudkannya, diperlukan kerjasama antar manusia dan komunikasi yang baik satu dengan yang lainnya. Rencana sebaik apapun, bila tidak adanya kerjasama dan komunikasi yang baik juga dapat menghambat produktivitas dalam

perusahaan. Di samping itu, aktivitas yang dilakukan manusia atau karyawan pada suatu perusahaan juga akan bergantung pada kondisi keselamatan kerja karyawan, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut Fadilah (2020) Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan perusahaan. Karena semakin tingginya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas meningkat.

Secara umum keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi. Satoto (2020) mengatakan keselamatan meliputi: mengendalikan kerugian dari kecelakaan dan kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghilangkan atau mengontrol resiko yang tidak bisa diterima. Keselamatan kerja merupakan salah satu cara untuk memelihara sumber daya manusia. Perlindungan atas keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaan guna meningkatkan produktivitas kerja merupakan hak setiap tenaga kerja. Dengan terjaminnya keselamatan kerja maka performance karyawan dapat terlaksana lancar dan aman.

Penelitian dilakukan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blera, PT. PLN (persero) adalah sebuah perusahaan BUMN yang melayani kebutuhan listrik

masyarakat seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan atau tambah daya, cek tagihan listrik PLN, pembayaran listrik hingga komplain serta mengurus semua jenis atau aspek kelistrikan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Blora Jawa Tengah. Unit layanan pelanggan (ULP) ini yang membantu pengurusan pelayanan pelanggan dan pelayanan jaringan listrik distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil. Permasalahan awal yang penulis temukan dalam *survey* pendahuluan mengenai keselamatan kerja karena tidak memperhatikan alat perlindungan diri dan beban kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan melalui. Hal itu dilakukan karena penerapan standar kerja yang memenuhi persyaratan K3 dimulai dari penerapan terhadap diri sendiri. Penerapan K3 dengan baik dan benar oleh perusahaan akan membuat keselamatan dan kesehatan kerja akan terjamin, sehingga karyawan yang bekerja merasa aman dan terhindar dari kecelakaan kerja, dengan keadaan ini diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat terlaksana dengan baik.

Dalam permasalahan K3 pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik ini terdapat salah satu dari K3 ini yaitu keselamatan kerja. Untuk kesehatan kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora sudah dilakukan dengan baik karena penanganan tanggung jawab dan kepedulian dari perusahaan sudah sesuai yang diharapkan atau syarat ketentuan yang ada. Dari beberapa kasus terjadinya kecelakaan ditempat kerja sudah tidak menjadi rahasia umum lagi. Hal tersebut bisa terjadi karena adanya beberapa karyawan yang kurang memperhatikan perlengkapan perlindungan diri pada PT. PLN (PERSERO) unit layanan pelanggan Blora. Berdasarkan *survey*, beberapa karyawan pernah mengalami

kecelakaan saat di area kerjanya. Kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan diakibatkan karna karyawan kurang memperhatikan alat perlindungan diri (APD), maka dari itu, pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora yang harus lebih diperhatikan agar masalah tersebut tidak terulang kembali.

Berikut dibawah ini merupakan data kecelakaan yang terjadi pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora dari tahun 2020-2022, baik itu kecelakaan yang bersifat ringan, berat, atau bahkan sampai meninggal. Seperti yang diilustrasikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Kecelakaan Kerja PT. PLN (PERSERO) ULP Blora
Tahun 2020-2022

Tahun	Klasifikasi Kecelakaan Kerja			Jumlah Kasus
	Ringan	Berat	Meninggal	
2020	2	1	Tidak ada	3
2021	4	Tidak ada	Tidak ada	4
2022	1	Tidak ada	Tidak ada	1
Jumlah				8

Sumber : PT. PLN (PERSERO) ULP Blora Tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat dan diamati bahwa klasifikasi kecelakaan kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora masih terdapat kecelakaan kerja, terlihat pada 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2020 sebanyak 2 pekerja yang mengalami kecelakaan ringan dan 1 pekerja mengalami kecelakaan berat, pada tahun 2021 sebanyak 4 pekerja mengalami kecelakaan kerja ringan dan pada tahun 2022 sebanyak 1 pekerja mengalami kecelakaan kerja ringan. Untuk klasifikasi kecelakaan kerja ringan yaitu seperti luka lecet dan kotoran yang masuk ke mata pada tangan atau pada bagian tubuh lain ketika sedang melakukan pemangkasan atau perampalan pohon, sedangkan pada klasifikasi kecelakaan kerja berat seperti tersengat aliran listrik dengan tegangan tinggi. Perlu diketahui

bahwa ada beberapa tenaga kerja tidak menggunakan APD saat pekerjaan yang dianggap ringan atau tidak terlalu beresiko, sedangkan pada pekerjaan berat mereka baru melengkapi diri dengan Alat Perlindungan Diri (APD) sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Selain faktor keselamatan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selanjutnya adalah beban kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti yang diilustrasikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Beban Kerja Karyawan Bagian Teknik
PT. PLN (PERSERO) ULP Blora

Tahun	Beban Kerja (kWh)	Beban Kerja yang dicapai (kWh)
2020	44,174 kWh	40,059 kWh
2021	44,464 kWh	42,801 kWh
2022	44,939 kWh	41,800 kWh

Sumber : PT. PLN (PERSERO) ULP Blora Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa beban kerja pada tahun 2020 sebanyak 44,174 kWh sedangkan beban kerja yang dicapai sebanyak 40,059 kWh dan pada tahun 2021 beban kerja sebanyak 44,464 kWh mengalami kenaikan sebesar 6,48% pada beban kerja yang dicapai yaitu dari 40,059 kWh menjadi 42,801 kWh. Selanjutnya pada tahun 2022 beban kerja sebanyak 44,939 mengalami penurunan sebesar 2,34% dengan beban kerja yang dicapai 41,800 kWh. Dari tabel tahun 2020-2021 beban kerja mengalami peningkatan dan penurunan. Jika, semakin meningkatnya beban kerja pada kilowatt per hour(kWh) harus dilihat dari kekuatan energi listrik pada trafo. Apabila pemakaian pelanggan melebihi kekuatan energi listrik dari trafo, maka pegawai harus meningkatkan kekuatan energi listrik pada trafo dengan cara mengganti trafo. Jika tidak diganti

dapat mengakibatkan trafo terbakar. Karena setiap trafo memiliki kapasitas tegangan yang berbeda dan disesuaikan dengan kebutuhan. Maka dari, adanya beban kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti yang diilustrasikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Produktivitas Kerja Karyawan
PT. PLN (PERSERO) ULP Blora Bagian Teknik

Keterangan	2020	2021	2022
Pencapaian Produktivitas Per Karyawan	4,562 kWh	5,318 kWh	4,943 kWh
Jumlah Pelanggan Per Karyawan	1.480 pelanggan	1.664 pelanggan	1.584 pelanggan

Sumber : PT. PLN(PERSERO) ULP Blora Tahun 2022

Produktivitas kerja karyawan menggambarkan kemampuan dalam menghasilkan laba perusahaan. Produktivitas kerja karyawan akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Pada tahun 2020 produktivitas karyawan mencapai 4,562 kWh/pegawai dengan jumlah pelanggan sebanyak 1.480/pegawai dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan 8,4% yaitu sebesar 4,943 kWh/pegawai dari 4,562 kWh/pegawai dengan jumlah 1.584 pelanggan/pegawai. Pada tahun 2022 juga mengalami peningkatan sebesar 7,6% yaitu 5,318 kWh/pegawai dengan jumlah 1.664 pelanggan/pegawai. Dari tabel 1.3 produktivitas kerja karyawan pada tahun 2020-2022 mengalami peningkatan terus menerus yang disertai peningkatan pelanggan dari tahun ke tahun. Jadi pada produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil pencapaian kilowatt per hour (kWh) nya setiap pemasangan atau penjualan listrik dari setiap pelanggannya. Maka dari itu, semakin menurun dan meningkatnya produktivitas kerja karyawan dapat juga

mempengaruhi *performance* setiap karyawannya. Dapat dilihat dari ilustrasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Data Penilaian *Performance* Karyawan
PT. PLN (PERSERO) ULP Blora Bagian Teknik
Tahun 2020-2022

Tahun	Performance	
	Rata-rata Rating	Kategori Penilaian
2020	68,70	Potensial
2021	84,70	Optimal
2022	70,00	Sangat Potensial

Sumber: PT. PLN (PERSERO) ULP Blora, 2022

Performance PT. PLN (PERSERO) ULP Blora dinilai berdasarkan skala. Adapun skala yang digunakan terbagi atas 4 kategori menurut Ibu Nanik bagian staff teknik yaitu:

1. Kategori tidak potensial, dengan skala lebih kecil dari 56.
2. Kategori potensial, dengan skala nilai antara 56-70.
3. Kategori sangat potensial, dengan skala nilai antara 70-85.
4. Kategori optimal, dengan skala nilai antara 85-100.

Dari tabel 1.4 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian *performance* masih mengalami naik turun seperti pada tahun 2020 dengan rata-rata rating 68,70 yang terkategori potensial, pada tahun 2021 dengan rata-rata rating 84,70 yang terkategori optimall, dan pada tahun 2022 70,00 yang terkategori sangat potensial. Penilaian ini sama dengan tahap standar yang artinya karyawan memiliki kompetensi dan kemampuan dalam pekerjaannya dari *performance* yang dihasilkan mengalami peningkatan dan penurunan pada tahun 2020-2021 mengalami peningkatan sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan

(Wawancara dengan Ibu Nanik, Bagian pelayanan teknik (YANTEK)). Sehingga karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan produktivitas kerja agar lebih optimal untuk kedepannya.

Ada beberapa hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) dari variabel yang diteliti. Diantaranya adalah menurut Faradilla & Firmansyah (2022) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Bima, menyimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Nia Malinasari (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Program Keselamatan , Kesehatan (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Jawa-Bali (PJB) UP Brantas Karangates - Kab. Malang menyimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Triyadin & Yusuf (2021:107) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada ULP Rayon Woha Kabupaten Bima, menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Baskoro & Rahman (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Kabupaten Tabalong, menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Kabupaten Tabalong.

Nasution et al., (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) unit induk pembangunan II Medan, menyimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*performance*). Sedangkan penelitian Menurut Kartikasari (2018) dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Area Malang, menyimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (*performance*).

Septiani (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Pendopo, menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*performance*). Berbeda dengan penelitian Dewi & Waruwu (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UPT Padang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Amalya et al., (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan, menyimpulkan bahwa kinerja karyawan (*performance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Ahkmad & Hamid (2020) yang berjudul Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan kinerja karyawan sebagai embedded variable pada PT. PLN (PERSERO) ULP

Bekasi, menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang peneliti ingin melakukan penelitian ini karena pentingnya memperhatikan keselamatan kerja dan beban kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan melalui *performance* pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blera bagian teknik. Maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Performance pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blera bagian teknik.”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Obyek Penelitian adalah pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blera sebanyak 155 pegawai.
2. Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel eksogen adalah keselamatan kerja dan beban kerja.
3. Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.
4. Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terkait (dependen) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa diukur dan diamati. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah *performance*.
5. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, permasalahan yang terjadi adalah adanya permasalahan :

1. Keselamatan kerja yang masih rendah terlihat dari data kecelakaan kerja PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik dari tahun 2020-2022 terdapat 8 karyawan yang mengalami kecelakaan kerja ringan maupun berat. Hal tersebut dikarena beberapa karyawan kurang memperhatikan alat perlindungan diri (APD).
2. Dalam hal permasalahan beban kerja pada tahun 2020-2021 mengalami peningkatan dan penurunan pada beban kerja yang dicapai pada kilowatt per hour(kWh) nya. Hal tersebut harus diperhatikan, jumlah kWh melebihi beban kerja yang seharusnya dapat mengakibatkan gangguan pada trafo listrik.
3. Produktivitas kerja karyawan masih mengalami peningkatan dan penurunan dari tahun 2020-2022 yang disertai peningkatan pelanggan dari tahun ke tahun.
4. Pada *performance* ditunjukkan dengan hasil penilaian *performance*.. *Performance* yang dihasilkan mengalami peningkatan dan penurunan pada tahun 2020-2022 (Wawancara dengan Ibu Nanik, Bagian staff teknik). Sehingga karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan produktivitas kerja agar lebih optimal untuk kedepannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap *performance* pada karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *performance* pada karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik?
5. Apakah *performance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik.
3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap *performance* pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *performance* pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik.
5. Untuk menganalisis pengaruh *performance* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Blora bagian teknik.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah ilmu pengetahuan atau wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui *performance*. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau pandangan yang berkaitan dengan variabel keselamatan kerja, beban kerja, produktivitas kerja karyawan, *performance*.