

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, sangat penting bagi perusahaan dan organisasi untuk secara efektif memanfaatkan sumber daya mereka agar yang dihasilkan berkualitas unggul, sehingga memastikan daya saing dan pertumbuhan berkelanjutan. Peran sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang krusial dalam menentukan daya saing perusahaan. Indikator utama kemajuan industri adalah produktivitas, karena peningkatan produktivitas dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi di sektor industri. Untuk mencapai tujuannya, industri harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan efisiensi tenaga kerjanya. Masalah produktivitas tenaga kerja yang rendah memerlukan perhatian khusus dari industri, karena berpotensi mempengaruhi kualitas dan kuantitas output (Wirdayani, 2023).

SDM ialah salah satu faktor penting dari suatu perusahaan, dalam manajemen sumber karyawan maupun seluruh pegawai dalam perusahaan sebagai salah satu kunci utama yang penting untuk meraih keberhasilan satu tujuan, maka dari itu K3, disiplin kerja dan pengawasan sangat penting, jika tidak adanya perlindungan K3 maupun kedisiplinan tersebut karyawan merasa rugi oleh perusahaan dan karyawan tidak mendapatkan perlindungan terhadap perusahaan tersebut. Oleh sebab itu untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan perusahaan maka diperlukan suatu pedoman perlindungan dan

tata tertib sebagai usaha agar mendapat hasil kerja yang memuaskan, perusahaan untung karyawanpun juga untung (Rahmawati *et al.*, 2020).

Sinungan (2017:17) mengemukakan produktivitas sebagai berikut produktivitas adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas kerja dapat diartikan perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatnya produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya dan mampu menerima segala punishment apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya (Ariani *et al.*, 2020). Disiplin kerja yaitu alat yang digunakan manager agar bisa mengkomunikasikan pada pekerja untuk mereka mampu

agar merubah sikap serta agar meningkatkan kesadaran diri bahkan kemampuan karyawan untuk mentaati segala tata tertib serta norma yang berlaku pada setiap organisasi. Disiplin bekerja yaitu suatu tindakan perusahaan agar mendorong kesadaran serta kemampuan semua karyawan agar menaati segala tata tertib yang telah diberlakukan pada perusahaan serta norma yang diberlakukan.

Sedarmayanti (2017:99) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit yang dapat terjadi di tempat kerja. K3 bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat melalui penerapan standar dan prosedur yang ketat, termasuk penggunaan alat pelindung diri, pelatihan rutin, serta pengawasan terhadap kondisi kerja. Dengan demikian, K3 tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

Pengawasan dapat disebut juga suatu tujuan untuk melakukan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya, atau bila dibutuhkan mengkoreksinya dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Effendi (2019:224) pengawasan ialah struktur untuk menjalankan konsep agar bisa membantu semua pemimpin bisa melihat perencanaan dan efektivitas suatu pemimpin serta organisasi memberikan solusi apabila di butuhkan. Pengawasan sama dengan pengendalian sebagai proses memantau kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengkoreksi setiap penyimpangan yang terjadi.

Pengawasan adalah fungsi manajemen yang paling esensial sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan stabil. pengawasan terhubung dengan kegiatan atau upaya untuk menyelamatkan jalan organisasi ke tujuan yang ideal.

PT PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN Cabang Bangsri melakukan pengendalian konstruksi dan pengelolaan kegiatan pembangunan jaringan di wilayah Bangsri. Transaksi energi listrik dalam kegiatannya meliputi transaksi energi yang mengukur kwh yang terjual dengan konsumen, pengendalian susut yang mencari penyebab kwh yang hilang dan Pemeliharaan meter transaksi yang melakukan pemeliharaan kwh meter pada pelanggan. Bagian jaringan meliputi kegiatan operasi yang mengatur pengoperasian jaringan dan kehandalan, pemeliharaan yang merencanakan dan menyiapkan material pemeliharaan jaringan, Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) yang melaksanakan pemeliharaan jaringan tanpa pemadaman, dan logistik yang mengatur keluar masuk material gudang. Untuk menjalankan fungsi tersebut, produktivitas kerja karyawan sangatlah penting bagi PT. PLN. Namun fakta di lapangan menunjukkan hal yang berbeda.

Tabel 1.1

Data Pendapatan Usaha PT PLN Cabang Bangsri Tahun 2024

Keterangan	Realisasi	Target	Pencapaian
	Ribuan Rupiah		
Penjualan tenaga listrik	323,900,000	410,000,000	79%
Penyambungan	921,200	980,000	94%

pelanggan			
Subsidi listrik Pemerintah	62,780,000	73,000,000	86%
Pendapatan lain	70,620,000	107,000,000	66%

Sumber: data PT PLN Cabang Bangsri, 2024.

Tabel 1.1 merupakan data pendapatan usaha PT PLN Cabang Bangsri tahun 2023 yang diperoleh dari laporan keuangan tahunan PT PLN. Berdasarkan data pendapatan usaha tersebut menunjukkan bahwa penjualan tenaga listrik belum memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan baru sebesar 79%. Hal tersebut menunjukkan produktivitas kerja karyawan PT PLN Cabang Bangsri belum maksimal. Produktivitas kerja merupakan tujuan dan pencapaian utama dari sebuah perusahaan, termasuk PT PLN Cabang Bangsri. Menurut penilaian dan penghitungan produktivitas, diketahui bahwa produktivitas kerja yang dicapai setiap tahun belum memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja. Data berkaitan dengan disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

**Jumlah Keterlambatan Kerja Pegawai PT PLN Cabang Bangsri
Tahun 2024**

Bulan	Jumlah terlambat	Total Karyawan	Hari Kerja	Persentase
Juli	59	112	31	1,7%
Agustus	87	112	30	2,6%
September	85	112	31	2,4%
Oktober	95	112	30	2,8%
November	85	112	31	2,4%
Desember	89	112	31	2,6%

Sumber: data PT PLN Cabang Bangsri, 2024.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa selama bulan Juli hingga Desember 2023, nilai keterlambatan kerja pegawai PT PLN Cabang Bangsri sangat tinggi, pada bulan Desember hanya mencapai 2,6%. Kedisiplinan kerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan usaha perusahaan sehari-hari. Namun kenyataan yang ada di lapangan menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan datang kerja karyawan sangat tinggi mencapai 2,8%. Tingginya keterlambatan tersebut menunjukkan disiplin kerja karyawan yang kurang. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun data yang berkaitan dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja karyawan adalah data kondisi perlengkapan kerja sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jumlah dan Kondisi Perlengkapan Kerja Karyawan PT PLN Bangsri
Tahun 2024

Perlengkapan	Kondisi	
	Baik	Rusak
Helm	37	23
Sarung Tangan	88	51
Rompi	81	24
Kaca Mata	93	25
Tangga lipat	19	7

Sumber: data PT PLN Cabang Bangsri, 2024.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja belum berjalan dengan semestinya karena terdapat perlengkapan yang kondisinya kurang baik dan belum dilakukan perbaikan dan pembenahan. Pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja

belum berjalan dengan semestinya karena perusahaan sudah melakukan sosialisasi K3 dan keamanan kepada seluruh pegawai dan mitra kerja di unit induk dan unit pelaksana namun jangka waktunya sudah lama. Perusahaan juga jarang melakukan inspeksi instalasi ketenagalistrikan dan keamanan pada instansi yang berpotensi bahaya secara berkala. Adapun data kecelakaan kerja di PT. PLN Cabang Bangsri selama Oktober hingga Desember 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4

Jumlah Kecelakaan Kerja di PT. PLN Cabang Bangsri

No.	Bulan	Jumlah Kecelakaan Kerja
1.	Oktober	4
2.	November	6
3.	Desember	8

Sumber: data PT PLN Cabang Bangsri, 2024.

Berdasarkan data tersebut menyatakan bahwa keselamatan kerja di PT. PLN Cabang Bangsri belum maksimal dikarenakan selama bulan Oktober hingga Desember telah terjadi beberapa kali kecelakaan kerja. Pada variabel pengawasan terdapat permasalahan sebagai terlihat dalam tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5

Permasalahan Pada Variabel Pengawasan

No.	Indikator	Keterangan
1.	Pengawasan	Pimpinan melakukan pengawasan namun tidak secara rutin dikarenakan jadwal yang padat.
2.	<i>Briefing</i>	Pimpinan secara rutin melakukan <i>briefing</i> namun tidak terdapat tindak lanjut atas poin yang menjadi topik.

Sumber: data PT PLN Cabang Bangsri, 2024.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan pada variabel pengawasan dimana pada indikator pengawasan, pimpinan melakukan pengawasan namun tidak secara rutin dikarenakan jadwal yang padat. Pada indikator *briefing*, pimpinan secara rutin melakukan *briefing* namun tidak terdapat tindak lanjut atas poin yang menjadi topik.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariani et al., (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Samahati (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariansah & Wahyuningsih (2023) dan Yudaningrum & Nadliroh (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Nurhayati et al., (2021) menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil sama ditunjukkan oleh penelitian Samahati (2020) yang menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Astutik & Dewa (2019) dan Wirdayani (2023) menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana & Lilianti (2020) dan Tamaka et al.,

(2022) menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun Purwanti et al., (2021) dan Anindita & Sugianingrat (2022) menunjukkan bahwa pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN Cabang Bangsri.**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Variabel independen terdiri dari disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja, variabel dependen adalah produktivitas kerja.
2. Penelitian mengambil obyek PT PLN Cabang Bangsri.
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN Cabang Bangsri.
4. Penelitian ini akan dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Produktivitas kerja PT PLN Cabang Bangsri belum memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Penjualan tenaga listrik baru sebesar 78% (Tabel 1). Produktivitas kerja yang menurun bisa disebabkan karena disiplin kerja karyawan yang kurang. Disiplin kerja yang menurun dapat dilihat dari jumlah keterlambatan kerja pegawai yang meningkat (Tabel 2). Selain itu PLN Bangsri kurang memperhatikan aspek K3, karena digunakan perlengkapan

kerja yang kondisinya kurang baik. Pada aspek pengawasan kerja, supervisor jarang mengunjungi pegawai yang sedang melaksanakan tugasnya di lapangan.

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Cabang Bangsri?
2. Bagaimana pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Cabang Bangsri?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Cabang Bangsri?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Cabang Bangsri?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Cabang Bangsri.
2. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Cabang Bangsri.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Cabang Bangsri.

4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Cabang Bangsri.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi kepustakaan bagi civitas akademika di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus dalam menambah informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Cabang Bangsri.

2. Manfaat Praktis

Menambah wawasan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah di dapat selama duduk di bangku kuliah, serta sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema tentang disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta meningkat hubungan relasi antara PT PLN Cabang Bangsri dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.