

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja dapat dijadikan sebagai tolok ukur karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya. Masing-masing individu tentunya memiliki pola pikir yang berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya. Implementasinya terlihat dari keseharian karyawan dalam melakukan kegiatan pekerjaannya tersebut. Salah satunya adalah sebagian karyawan masih memiliki kinerja yang dapat dikatakan tidak efisien dan efektif. Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja atau prestasi kerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance* (Wirawan, 2012) dalam Hamali (2018:98). Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi proses pekerjaan berlangsung. Dari uraian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan untuk perusahaan yang menaunginya sehingga memperoleh keluaran yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Setiap perusahaan pasti memiliki masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, salah satunya adalah usaha jaya petrorest (UJP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang minyak bumi dan gas. UJP pada SPBU 34.17131 berorientasi pada pelayanan publik dan jasa pengisian bahan bakar. Kinerja karyawan SPBU 34.17131 baik itu karyawan *training* maupun *nontraining* mengindikasikan adanya penurunan kinerja yang dilihat bagaimana kinerja karyawan terganggu karena masih ditemukannya karyawan yang berperilaku tidak aman karena tidak mengikuti standar prosedur kerja (contohnya tidak menggunakan kaca mata pelindung, helm pengaman, pelindung telinga, rompi *safety*, sepatu pelindung, sarung tangan, dan masker), dan taat pada peraturan perusahaan (contohnya hadir di tempat kerja tidak lebih awal, kurangnya kesadaran dalam menjaga tempat kerja dan menggunakan waktu istirahat yang tidak tepat) merupakan hal yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan peninjauan lapangan, peneliti menemukan rata-rata kecelakaan kerja di SPBU 34.17131 disebabkan karena sikap yang *sembrono* atau perilaku yang tidak aman. Hal ini karena masih dapat ditemukan karyawan yang lalai tentang menggunakan alat

pelindung diri dan mengabaikan aturan operasional SPBU. Pada pelaksanaannya ada beberapa pelanggaran pada keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tidak menggunakan kaca mata pelindung, helm pengaman, pelindung telinga, rompi *safety*, sepatu pelindung, sarung tangan, dan masker yang dampaknya karyawan memiliki nilai minus dalam perlindungan dari kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Ramli (2010) dalam Wati (2019:8), Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Prosedur pelaksanaan K3 di SPBU 34.17131 sebenarnya sudah ada dan menjadi point utama *briefing* sebelum memulai pekerjaan. Akan tetapi, karyawan di SPBU 34.17131 tidak menerapkannya secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1.

Tabel 1.1

**Data Pelanggaran Kerja dan Kedisiplinan Karyawan SPBU 34.17131 Selama Enam Bulan
(September 2020 sampai dengan Februari 2021)**

Waktu	Jumlah kecelakaan kerja	Keterangan	Jenis pelanggaran
Triwulan I	48	70% tidak mematuhi aturan kerja 30% tidak menggunakan alat pelindung diri 40% mematuhi tingkat kedisiplinan pada aturan waktu dan aturan perusahaan lainnya	1. Salah pengembalian saat transaksi 2. Salah pengisian bahan bakar 3. Tidak menggunakan perlengkapan kerja sesuai kebutuhan
Triwulan II	53	80% tidak mematuhi aturan kerja 20% tidak menggunakan alat pelindung diri 35% mematuhi tingkat kedisiplinan pada aturan waktu dan aturan perusahaan lainnya	1. Tersiram bahan bakar 2. Salah pengembalian saat transaksi 3. Tidak menggunakan perlengkapan kerja sesuai kebutuhan 4. Kurangnya kedisiplinan pada aturan perusahaan

Jumlah	101		
---------------	-----	--	--

Sumber : Data diolah Peneliti 2021

Selain keselamatan dan kesehatan kerja faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh pada baiknya kinerja yang dihasilkan serta memberikan rasa nyaman. Selain itu, hal tersebut dapat menciptakan rasa etos kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan disiplin kerja pemimpin dapat memberikan gambaran ataupun contoh yang ideal bagi karyawannya agar secara suka rela untuk berperilaku sesuai norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) dalam Amelia (2019:20) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Singodimejo (2011) dalam Amelia (2019:20) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Permasalahan lain disiplin kerja yang dimiliki SPBU 34.17131 adalah pelanggaran yang terdapat pada pelaksanaan SOP 1) salahnya pengisian jenis produk bahan bakar pada mesin kendaraan tertentu, 2) salah pengembalian dalam pembayaran, 3) tersiram bahan bakar minyak, 4) tidak mengingatkan konsumen dalam mematikan mesin saat pengisian bahan bakar berlangsung, dan lain-lain sehingga pelanggaran pada prosedur kerja (SOP) merupakan suatu hal yang harus dihindari.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SPBU 34.17131”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, ada beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di SPBU 34.17131?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di SPBU 34.17131?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan di SPBU 34.17131?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dua tujuan pokok penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di SPBU 34.17131.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di SPBU 34.17131.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. SPBU

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak SPBU 34.17131 dalam menginspirasi dan memotivasi karyawannya dalam Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Penggunaan peralatan *safety*.

2. Peneliti lain

Hasil penelitian diharapkan dapat sebagai bahan pembandingan dan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik dan permasalahan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

3. Perpustakaan

Hasil penelitian diharapkan dapat sebagai tambahan sumber referensi dan koleksi karya ilmiah yang ada di perpustakaan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

4. Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan para pembaca untuk dijadikan sebagai acuan informasi dalam proses belajar maupun pembahasan umum dalam kegiatan sehari-hari.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Pokok masalah yang dikaji adalah kinerja yang dipengaruhi oleh pelaksanaan K3 dan disiplin kerja karyawan SPBU 34.17131, Kota Bekasi. Evaluasi keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen SPBU 34.17131 bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam melakukan penelitian, pembatasan masalah perlu dilakukan agar pembahasan dapat terfokus pada tujuan penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dalam kaitannya dengan judul penelitian, maka ruang lingkup penelitian dibatasi ke dalam hal-hal berikut:

1. Apakah dengan diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja dapat memberikan hasil kinerja yang baik dalam kegiatan kerja di SPBU 34.17131?
2. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU 34.17131.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penelitian akan dituangkan ke dalam sistematika pelaporan. Untuk mempermudah pembahasan skripsi ini penulis melakukan secara sistematis sehingga dapat diperoleh gambaran secara garis besar. Sistematika pelaporan hasil penelitian disusun terinci dalam 5 (lima) bab dan subbab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. Keselamatan dan kesehatan kerja meliputi pengertian K3, faktor yang memengaruhi K3, tujuan K3, dan indikator K3. Disiplin kerja meliputi pengertian disiplin kerja, bentuk-bentuk disiplin kerja, dan indikator disiplin kerja. Kinerja meliputi pengertian kinerja, tujuan penilaian kinerja, faktor yang memengaruhi kinerja, dan indikator kinerja. Selanjutnya, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian mencakup metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian meliputi : variabel K3, variabel

disiplin kerja, dan variabel kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji hipotesis (uji F dan uji t). Pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian meliputi : gambaran umum SPBU 34.17131 Kartini, deskripsi hasil penelitian, deskripsi sampel penelitian, deskripsi variabel penelitian K3 (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja (Y), objek penelitian serta analisis data hasil uji keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan hasil pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Di samping itu juga saran yang perlu disampaikan sebagai rekomendasi kepada pihak SPBU 34.17131 sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada masalah mengatasi keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.