

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Contoh hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kedisiplinan dan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tapi faktor Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting juga dalam kesuksesan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan roda penggerak yang mengarahkan, menggerakkan dan mengembangkan, serta mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Tanpa pengetahuan seseorang tidak mempunyai dasar untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan terhadap masalah yang dihadapi (Adriansyah dkk, 2014).

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah mengenai pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi karyawan dan pengembangan diri, serta tingkat kedisiplinan dan kesetiaan kepada pimpinan pekerja.

Memperhatikan hal tersebut, maka pengaruh disiplinan dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, karena kedua faktor tersebut dapat memengaruhi kepuasan perusahaan dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin dan program keselamatan dan kesehatan (K3) karyawan dengan kepuasan kerja karyawan PT. PLN (*Persero*).

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya PT. PLN (*Persero*) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurusi semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT. PLN (*Persero*) UP3 Solok merupakan salah satu cabang dari PT. PLN Area Solok yang merupakan unit cabang PT. PLN (*Persero*) wilayah Sumatera barat.

PT. PLN (*Persero*) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak sebagai Perusahaan Listrik Negara, bertanggung jawab atas penyediaan tenaga listrik dari fasilitas tenaga sampai ke konsumen akhir, termasuk rumah tangga perorangan. Untuk mencapai tingkat kepuasan tenaga kerja yang lebih tinggi, sangat penting bagi industri untuk memiliki kemampuan untuk menarik, mendidik, menilai, dan mempertahankan tenaga kerja yang sesuai dalam hal kuantitas dan kualitas karyawan. Hal ini berlaku juga pada PT. PLN (*Persero*) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Solok yang berorientasi dalam pelaksanaan pelayanan pelanggan.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PT. PLN (*persero*) UP3 Solok

No	Tahun	Jenis Kelamin		Pendidikan				Jumlah Karyawan Per Tahun
		L	P	SMA/ SMK	D3	S1	S2	
1	2020	49	11	22	22	26	1	60
2	2021	48	9	21	21	25	1	57
3	2022	50	10	23	23	27	1	60
4	2023	47	12	23	23	25	1	59
5	2024	47	11	16	16	25	1	58

Sumber : PT.PLN (*Persero*) UP3 Solok

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu perusahaan. tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak terhadap jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan kepuasan kerja yang baik kepada karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua komponen yang memiliki hubungan yang saling terkait. Di satu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar-

besarnya, di sisi lain karyawan mempunyai harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan, sehingga mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling berharga bagi perusahaan dan menjadi landasan utama dalam usaha pencapaian tujuan atau sasaran bisnis yang telah ditetapkan. Menyadari bahwa manusia merupakan faktor yang penting pada bagian produksi yang lebih dikenal dengan sebutan *Human Investment*, maka perusahaan harus lebih dituntut untuk mengendalikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. dengan kata lain perusahaan tidak akan berjalan secara efektif apabila tanpa pengendalian sumber daya manusia yang baik (Sisna, Mochammad dan Gunawan, 2014).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/ karyawan terhadap pekerjaannya. karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Untuk menunjang kepuasan kerja karyawan, perlu adanya pengendalian internal yang dilakukan di dalam perusahaan.

Salah satu kewajiban setiap pemimpin perusahaan adalah menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan, juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan, (Handoko, 2009).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesajahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu (Soeling dalam Kurniawan, 2016).

Berdasarkan observasi awal di PT. PLN (Persero) termasuk wawancara informal yang dilakukan terhadap sejumlah pegawai, ternyata tidak semua pegawai di perusahaan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya terutama dalam hal gaji. Disisi lain, para pegawai tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang begitu besar. Fakta yang dirasakan para pegawai tersebut cukup berpengaruh kepada menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Pada akhirnya, ada pegawai yang memutuskan untuk resign dari pekerjaannya karena ketidakpuasannya tersebut.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan Pada Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan			
			Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1	Januari	59	3	1	4	-
2	Februari	58	1	-	3	1
3	Maret	57	2	-	1	1
4	April	57	1	1	2	-
5	Mei	58	3	-	3	-

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Solok, Tahun 2024

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih produktif diperlukan suatu manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkat. Salah satu hal yang harus menjadi

perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan kerja karyawan, hal ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang mungkin dihasilkan dalam organisasi atau perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku". Kedisiplinan tidak datang dengan sendirinya tanpa adanya kemauan dari dalam diri pegawai itu sendiri, dan dorongan dari pihak perusahaan melalui penegakkan kedisiplinan yang dituangkan dalam peraturan perusahaan. Dengan diketahuinya tentang sikap atau tingkah laku karyawan maka dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan serta pembinaan terhadap karyawan tersebut. Apabila karyawannya tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, mestinya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kedisiplinan ini diharapkan peraturan dan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan, dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Pada observasi awal yang dilakukan mengenai disiplin kerja di PT. PLN (*Persero*) pada saat ini adalah beberapa kali terlihat masih ada karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum waktu pulang dan pada saat istirahat karyawan memilih makan diluar sehingga mengakibatkan berkurangnya jam produksi. Beberapa kali juga terlihat pegawai tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa karyawan tidak memakai baju pelindung dan helm pelindung diarea proyek, dan beberapa karyawan merokok diarea proyek. Ada juga karyawan yang berkeliaran pada waktu jam kerja, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan

pada saat jam kerja, jam produksi dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini merupakan salah satu masalah yang terdapat dalam program disiplinan kerja karyawan.

Di setiap perusahaan lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non manusia yang dimiliki. Oleh karena itu masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sasaran utama dari K3 ditujukan terhadap karyawan, dengan melakukan segala daya upaya berupa pencegahan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja, agar terhindar dari risiko buruk di dalam melakukan pekerjaan.

Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan serta kesehatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut seorang karyawan ataupun bukan. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan (Anwar Sutrisno dalam Moenir 2013).

Program tersebut pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti yang telah dikonfirmasi secara tidak langsung dalam undang-undang yang

telah diuraikan sebelumnya. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992, Pasal 23 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) disebutkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja secara optimal yang meliputi pelayanan kesehatan dan pencegahan penyakit akibat kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok ?
2. Bagaimanakah pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Solok ?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Solok.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah literatur, ataupun kajian dari pengaruh disiplin dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Solok, serta membuka kemungkinan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis mengenai disiplin, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kepuasan kerja.

b. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia akademis, dan dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan panduan untuk lebih bisa memahami faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya dalam merumuskan masalah baru serta diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan penelitian mengenai kepuasan kerja.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian ini hanya akan membahas mengenai pengaruh disiplin, kepuasan, dan keselamatan dan kesehatan terhadap produktivitas karyawan, Studi kasus dilaksanakan pada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Solok.