

BAB I

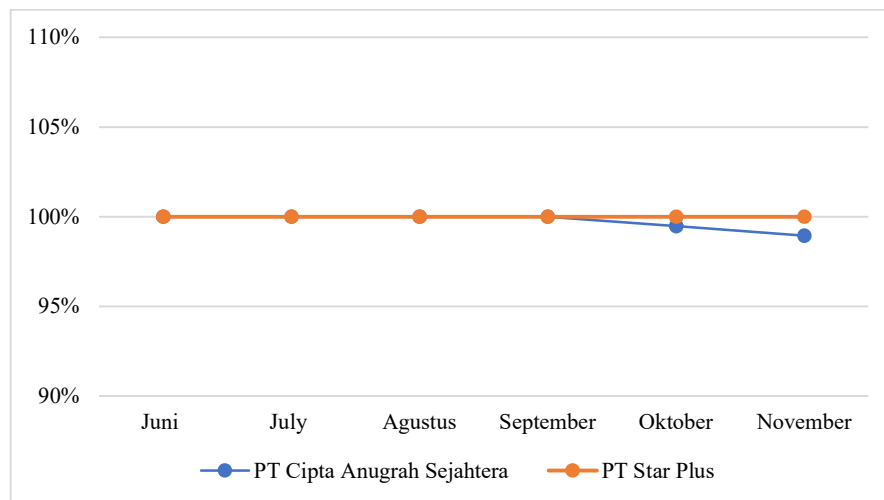
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tujuan dari sebuah industri tidak dapat tercapai tanpa adanya sumber daya yang mendukung. Sumber daya yang diperlukan bagi sebuah industri adalah sumber daya manusia, bahan mentah, mesin, modal dan pasar. Tanpa adanya peran sumber daya manusia, sebuah industri tidak dapat mencapai tujuannya. Kemajuan industri dengan memanfaatkan teknologi dalam kegiatan produksinya, tidak mampu menghilangkan peran sumber daya manusia. Industri masih tetap membutuhkan peran sumber daya manusia, karena sumber daya manusia mampu mengolah dan mengubah sumber daya lain, dalam kegiatan produksinya. Sehingga sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi sebuah industri.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia bagi industri, diperlukannya sebuah upaya dalam melindungi dan menjaga sumber daya manusia, dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam rangka merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia, agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Edwin 2012:16) tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk menjaga kehidupan kerja karyawan sejak saat itu mereka bergabung dengan organisasi, pada saat mereka meninggalkannya, sambil memastikan kerjasama terbaik dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam tercapainya tujuan organisasi, dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja menurut (Wijaya and Manurung 2021:18) merupakan hasil yang dicapai apabila dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan sikap mental produktif, yaitu: profesionalisme, dinamis, inovatif kreatif, disiplin, motivatif, dan spirit. Idealnya dalam menjalankan sebuah organisasi, harus didukung dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi sehingga mampu mencapai tujuannya. Hal ini sejalan menurut (Tsauri 2013:147) produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Data produktivitas kerja karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon, yang dihimpun dari bulan Juni sampai dengan November 2023, dapat di lihat pada Gambar 1.1 di bawah ini.



Sumber : Laporan Bulanan Perusahaan, 2023

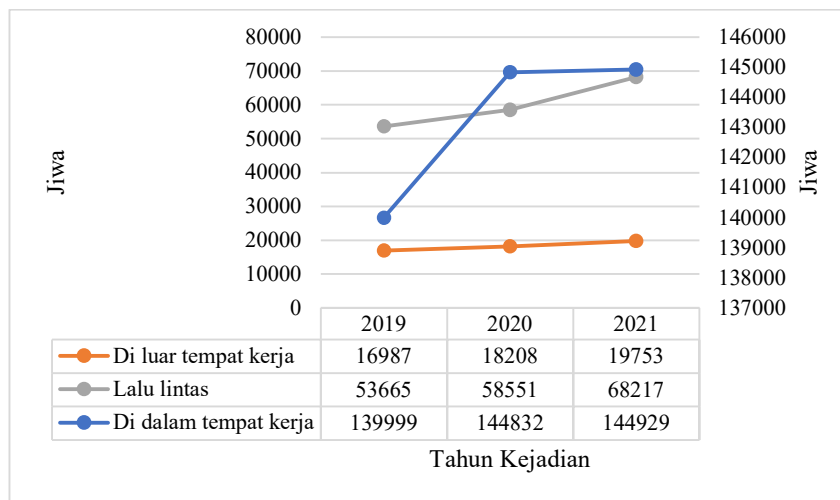
Gambar 1. 1
Data Produktivitas Kerja Karyawan Kontraktor

Dari grafik di atas, tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Star Plus cenderung stabil di angka 100%, Data tersebut didapat dari laporan bulanan perusahaan, yang membandingkan antara jumlah *work order* yang direncanakan dengan yang terselesaikan. Hal ini, berbanding terbalik dengan produktivitas kerja karyawan PT Cipta Anugrah Sejahtera mengalami penurunan dari bulan September 2020 menuju bulan Oktober 2023 dengan penurunan sebesar 0,5%. Selanjutnya pada bulan November 2023 terjadi penurunan kembali sebesar 0,6% dari bulan sebelumnya. Penurunan yang terjadi mengakibatkan penurunan pekerja yang dapat terselesaikan sebagai akibat dari penurunan produktivitas kerja karyawan.

Penurunan produktivitas kerja dapat memiliki sejumlah efek negatif, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Beberapa dari efek-efek ini melibatkan aspek finansial, kesejahteraan karyawan, dan daya saing perusahaan. Jika pekerja tidak bekerja dengan efisien, biaya produksi cenderung meningkat. Disamping itu kurangnya produktivitas dapat mengakibatkan penggunaan sumber daya yang tidak optimal, termasuk waktu dan tenaga kerja.

Penting untuk diingat bahwa produktivitas kerja bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu. Pengelolaan sumber daya manusia dengan bijak dapat membantu dalam peningkatan produktivitas apabila terjadi suatu penurunan, baik individu maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan produktivitas sering kali melibatkan strategi pembelajaran berkelanjutan, adaptasi terhadap perubahan teknologi, dan peningkatan kondisi kerja untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

Disamping itu, pentingnya sumber daya manusia dalam rangka menjalankan kegiatan operasi, harus diiringi dengan upaya perusahaan dalam memenuhi rasa aman bagi pekerja. Sejalan dengan itu (Yunus dan Titien 2013:154), berpendapat bahwa peningkatan produktivitas perusahaan baik secara kualitas dan kuantitas dengan cara melaksanakan program keselamatan kerja bagi tenaga kerja, mengingat bahwa tenaga kerja adalah asset yang paling berharga bagi perusahaan. Dalam industri terdapat tipe pekerja yang bekerja secara teknikal dengan tingkat risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Data yang dihimpun Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2022, yang dimuat dalam (Indonesia 2022), angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang terjadi berdasarkan lokasi tempat kejadian, dapat di lihat pada Gambar 1.2 di bawah ini:



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan dalam Kemenaker RI 2022, data diolah

Gambar 1. 2
Grafik Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja Tahun 2019-2021

Berdasarkan data di atas, kecelakaan dan penyakit akibat kerja tertinggi yang terjadi di dalam tempat kerja, dengan trending yang meningkat dari tahun 2019 sampai tahun 2021. Angka tersebut menandakan masih rendahnya perhatian dalam melindungi sumber daya manusia dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut (Reese 2009:6), dalam mencegah terjadinya kecelakaan sangat kompleks melibatkan pekerja, manajemen puncak, mesin dan lingkungan. Diperlukannya kerjasama dari semua pihak sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut (Reese 2009:6), penyebab terjadinya kecelakaan kerja 88% akibat tindakan tidak aman pekerja, 10% kondisi tidak aman, dan 2% akibat lainnya yang tidak terkontrol. Menurut (Meilin dkk. 2021), tindakan tidak aman adalah tindakan berbahaya dari para tenaga kerja yang mungkin dilatar belakangi oleh berbagai akibat, yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Lebih lanjut, (Meilin dkk. 2021:71), berpendapat bahwa para ahli banyak menduga bahwa terjadinya kecelakaan kerja 4 dari 5 kejadian yang terjadi, disebabkan manusia. Tindakan tidak aman pekerja, dapat menimbulkan kecelakaan kerja yang baik itu yang ringan atau bahkan sampai terjadinya kecelakaan fatal. Berdasarkan data dari Kemenaker tahun 2022, data kecelakaan dan penyakit akibat kerja berdasarkan tipe kecelakaan, dapat di lihat pada Tabel 1.1 di bawah.

Tabel 1. 1
Data Kecelakaan Kerja Berdasarkan Tipe Kecelakaan

| No | Tipe Kecelakaan | Tahun Terjadinya Kecelakaan | | |
|----|--------------------------------|-----------------------------|------|------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Terbentur | 3670 | 1486 | 2097 |
| 2 | Terpukul | 1362 | 399 | 485 |
| 3 | Terjepit, tertimbun, tenggelam | 1648 | 581 | 1116 |
| 4 | Jatuh | 350 | 103 | 184 |
| 5 | Jatuh dari ketinggian | 393 | 89 | 162 |
| 6 | Tergelincir | 2507 | 781 | 1387 |
| 7 | Terpapar | 1059 | 414 | 455 |
| 8 | Penghisap, penyerapan | 145 | 109 | 101 |
| 9 | Tersentuh aliran listrik | 72 | 28 | 24 |
| 10 | Lain-lain | 2866 | 1606 | 1757 |

Sumber: Laporan Tahunan Ditjen Binwasnaker dan K3-Kemnaker, 2022

Dari tabel di atas dari tahun 2019 sampai tahun 2021, dapat di lihat bahwa penyebab terjadinya kecelakaan kerja tertinggi disebabkan oleh, tindakan pekerja yang kurang aman dalam bekerja. Menurut (Meilin dkk. 2021:18), tindakan berbahaya dari tenaga kerja yang mungkin dilatar belakangi oleh berbagai sebab yaitu:

- 1) Kekurangan pengetahuan dan keterampilan;
- 2) Ketidakmampuan untuk bekerja normal;
- 3) Kelelahan dan kejenuhan;
- 4) Sikap dan tingkah laku yang tidak aman;
- 5) Kebingungan dan konsentrasi;
- 6) Sikap masa bodoh;

- 7) Kurang adanya motivasi;
- 8) Kurang adanya kepuasan kerja.

Sejalan dengan itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Oswald dkk. 2013) mengungkapkan bahwa tekanan kerja, pelatihan, pengalaman, persepsi risiko, budaya keselamatan dan perilaku sangat mempengaruhi perilaku tindakan tidak aman pekerja saat bekerja. Tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja mampu memicu terjadinya kecelakaan kerja, sehingga mampu menurunkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Khoerularifudin 2022) menyimpulkan bahwa kecelekaan kerja mampu menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan faktor kelalaian dan tidak mengenakan alat pelindung diri sebagai faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Diperlukannya peran karyawan dan perusahaan dalam menurunkan tindakan aman pekerja pada saat bekerja, sehingga mampu menurunkan risiko terjadinya kecelakaan kerja.

Rendahnya tingkat keterampilan dan pengetahuan mampu menurunkan produktivitas kerja karyawan, yang mana karyawan tersebut tidak mempunyai kompetensi untuk melakukan suatu pekerjaan. Merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh (Astuti 2020), mengungkapkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Pemberian pelatihan kepada karyawan, mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga karyawan akan lebih berkompeten dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut (Pynes 2016:310), pelatihan dan pengembangan merupakan program untuk

meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau perilaku karyawan. Program difokuskan pada level peningkatan individu, meningkatkan kompetensi individu dalam satu atau lebih bidang keahlian, atau meningkatkan motivasi individu untuk melakukan tugasnya atau pekerjaannya dengan baik.

Mengingat bahwa kecelakaan kerja tertinggi disebabkan oleh tindakan tidak aman dari pekerja, yang salah satu faktor penyebab tindakan tidak aman adalah kurangnya pengetahuan dan keterampilan pekerja. Program pelatihan sangat penting baik itu untuk karyawan baru ataupun untuk karyawan yang sudah lama. Untuk karyawan baru, program pelatihan bertujuan untuk memberitahu gambaran mengenai area yang mempunyai tingkat risiko bahaya tertinggi, sedang dan rendah, agar pekerja lebih waspada ketika bekerja. Untuk karyawan lama, program pelatihan keselamatan kerja sebagai cara untuk mengingatkan pentingnya bekerja, dengan berpegang terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Selain itu, stres kerja merupakan aspek psikologi pekerja yang merupakan komponen penting yang harus dipenuhi pekerja, untuk menjaga pekerja agar tidak terjadinya kecelakaan pada saat bekerja, sehingga mampu meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Kondisi pekerja yang berangkat untuk bekerja berbeda-beda, ada yang berada dalam kondisi baik atau kurang baik. Kondisi pekerja yang kurang baik akan meningkat risiko terjadinya kecelakaan kerja, dan menurunkan tingkat produktivitas kerja. Menurut (Pynes 2016:227), seorang individu yang berada pada kondisi stres dapat menghasilkan kinerja yang kurang optimal, oleh karena itu stres dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas dan keselamatan kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Safitri and (Safitri dan Alini 2019), peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disamping itu, stres kerja dapat menurunkan tingkat konsentrasi dan kewaspadaan pekerja, sehingga dapat meningkatkan tindakan tidak aman. Ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Fam, Ali, dan Shahram 2018), peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tindakan tidak aman, dengan arah yang positif. Beban pekerjaan yang banyak, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan skills, lingkungan kerja yang kurang nyaman, dapat meningkatkan stres kerja bagi pekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja, sehingga mampu menurunkan tingkat produktivitas kerja

Tingkat motivasi seorang pekerja akan senantiasa bekerja dengan baik, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta mempengaruhi kaputusan pekerja dalam bekerja. Teori tentang motivasi menurut (Pynes 2016:218), motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Isi teori motivasi mengacu kepada kebutuhan, motif dan imbalan yang ingin dipuaskan oleh orang-orang. Merujuk kepada teori kebutuhan maslow yang mana kebutuhan akan fisiologis mendorong karyawan senantiasa meningkatkan tingkat produktivitas kerjanya, dalam rangka memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putu, Laksmiari, dan Ekonomi 2019), dalam penelitian tersebut menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang

ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif, jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi.

Disamping itu kebutuhan akan rasa aman, mendorong seorang pekerja untuk berkerja dengan aman sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari. Menurut (Glendon, Clarke, dan Eugene F. Mckenna 2016:105), sejumlah faktor psikologis, baik sosial ataupun motivasi mempengaruhi sejauh mana individu akan mematuhi atau melanggar aturan keselamatan dan kesehatan kerja. Motivasi akan keselamatan dalam bekerja ditentukan oleh seorang individu dalam memandang pentingnya keselamatan kerja, tidak dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, dan ini sejalan dengan konsep keselamatan dan kesehatan kerja yang mengharuskan seorang pekerja harus dalam kondisi baik ketika berangkat dan pulang kerja. Dengan cara meningkatkan motivasi kerja, seorang pekerja akan lebih mematuhi aturan keselamatan kerja, sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan memberikan rasa aman kepada pekerja, dapat mengurangi tindakan tidak aman yang dilakukan seorang pekerja. Mengurangi tindakan tidak aman seorang pekerja pada saat bekerja, itu berarti dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang akan terjadi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan konsep keselamatan dan kesehatan kerja, seorang pekerja harus berangkat dan pulang bekerja dengan keadaan sehat, selamat. Maka hal ini menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian mengenai, “**Pengaruh**

Pelatihan, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*) Sebagai Variabel *Intervening*".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pelatihan, stres kerja, motivasi, tindakan tidak aman dan produktivitas kerja pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 2) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) baik secara langsung dan tidak langsung pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 3) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) baik secara langsung dan tidak langsung pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 4) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) baik secara langsung dan tidak langsung pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 5) Bagaimana pengaruh pelatihan, stres kerja, motivasi terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) baik secara langsung dan tidak langsung pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 6) Bagaimana pengaruh pelatihan, stres kerja, motivasi dan tindakan tidak aman (*unsafe action*) terhadap produktivitas kerja baik secara langsung dan tidak

langsung pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pelatihan, stres kerja, motivasi, tindakan tidak aman dan produktivitas kerja pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) baik secara langsung dan tidak langsung pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) baik secara langsung dan tidak langsung pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 4) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) baik secara langsung dan tidak langsung pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;
- 5) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, stres kerja dan motivasi terhadap tindakan tidak aman (*unsafe action*) baik secara langsung dan tidak langsung pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon;

- 6) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, stres kerja, motivasi dan tindakan tidak aman (*unsafe action*) terhadap produktivitas kerja baik secara langsung dan tidak langsung pada karyawan kontraktor pembangkit listrik tenaga uap di Kabupaten Cirebon.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dari tujuan yang telah ditetapkan di atas, maka kegunaan hasil penelitian yang diharapkan baik untuk pengembangan ilmu ataupun terapan dari penelitian ini adalah.

1.4.1 Pengembangan Ilmu

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu. Adapun kegunaan bagi pengembangan ilmu yaitu:

- 1) Menambah ilmu pengetahuan khususnya terkait bidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pelatihan, stres kerja, motivasi, tindakan tidak aman (*unsafe action*) dan produktivitas kerja;
- 2) Menambah ilmu mengenai pengaruh pelatihan, stres kerja, dan motivasi terhadap tindakan tidak aman dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja;
- 3) Hasil analisis jalur pengaruh pelatihan, stres kerja, dan motivasi terhadap tindakan tidak aman dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang lebih lanjut.

1.4.2 Terapan

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini bagi kalangan akademisi atau pembaca yaitu:

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan para pelaku industri untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- 2) Memberikan masukan terhadap manajer keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka meningkatkan kesadaran akan bekerja secara aman sehingga mampu mengurangi terjadinya kecelakaan dan kesehatan kerja;
- 3) Memberikan tambahan wawasan dan pandangan khususnya untuk peneliti sendiri dan umumnya untuk manajer sumber daya manusia, manajer keselamatan dan kesehatan kerja dan seluruh pembaca.

1.5 Tempat dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian menurut (Sugiyono 2013:292), tempat dimana akan dilakukannya penelitian yang mempunyai situasi sosial tertentu. Tempat penelitian juga merupakan sebuah area dimana bisa didaptkannya data yang akurat, baik itu data primer maupun data sekunder. Dalam penelitian ini tempat untuk mendapatkan data tersebut, dilakukan di area Pembangkit Listrik Tenaga Uap Kabupaten Cirebon, melalui laporan bulanan perusahaan untuk data sekunder dan data primer didapat dengan melalui penyebaran angket terhadap beberapa karyawan kontraktor PT Cipta Anugrah Sejahteran dan PT Star Plus.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Menurut (Sugiyono 2013:294), jadwal penelitian berisi mengenai aktivitas yang dilakukan dan waktu kapan akan dilakukannya aktivitas tersebut. Jadwal ini disusun agar penelitian yang akan dilakukan berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga tepat waktu terselesaikannya penelitian. Penelitian ini mulai dilakukan bulan November 2023 sampai dengan bulan Maret 2024. Untuk detail jadwal penelitian yang akan dilakukan dapat dilihat pada Tabel 1.2, di bawah ini.

Tabel 1. 2
Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | 2023 | | 2024 | | |
|----|-----------------------------------|------|-----|------|-----|-----|
| | | Nov | Des | Jan | Feb | Mar |
| 1 | Tahap Persiapan Penelitian | ■ | | | | |
| | a. Penyusunan dan pengajuan judul | ■ | | | | |
| | b. Pengajuan usulan penelitian | | ■ | | | |
| | c. Perizinan penelitian | | | ■ | | |
| 2 | Seminar usulan penelitian | | | | ■ | |
| 3 | Tahap Pelaksanaan | | | | ■ | |
| | a. Pengumpulan data | | | | ■ | |
| | b. Analisis data | | | | ■ | ■ |
| 4 | Penyusunan laporan | | | | | ■ |
| 5 | Sidang Tesis | | | | | ■ |

Sumber: Dokumen pribadi, 2024