

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pondasi penting bagi produktifitas suatu perusahaan terletak pada kinerja para pekerja, kinerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan atau pekerjanya, baik dalam bentuk barang atau jasa. Hal – hal yang menopang kinerja tersebut dapat dijaga atau ditingkatkan oleh manajemen perusahaan. Suatu perusahaan berkewajiban mengusahakan agar karyawan memiliki kesadaran untuk bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan . Disamping itu pemerintah juga bertanggung jawab untuk menciptakan dan memelihara terbinanya hubungan yang serasi antara pengusaha dan karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong terwujudnya kelancaran, efisiensi, dan kesinambungan perkembangan perusahaan, sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan, sesuai dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Prabowo (2002) menyebutkan bahwa perusahaan yang ingin maju tidak hanya cukup memiliki karyawan yang potensial saja. Untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaannya, perusahaan membutuhkan adanya kemauan, kesediaan, dan keterlibatan secara penuh dari karyawan dalam upaya mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan perusahaan. Kemauan dan keterlibatan ini tercermin dari perilaku kerja yang mau bekerja keras, bekerja di luar tugasnya, serta bekerja dengan perhatian dan tingkat ketekunan yang tinggi.

Sehubungan dengan pernyataan diatas, Alwi ( 2001) , menyatakan bahwa sikap karyawan yang tetap bertahan dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai dan tujuan organisasi dikatakan sebagai komitmen. Komitmen dikembangkan pada bentuk hubungan yang bersifat *exchange theory*, yaitu melihat adanya hubungan timbal - balik antara pemenuhan kebutuhan karyawan yang diterima dari tempat kerja dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, bila karyawan bersifat loyal terhadap tempat kerja, maka perusahaan wajib memberikan reward yang sesuai. Kesesuaian reward dengan kontribusi membuat karyawan termotivasi untuk tetap termotivasi memelihara kinerjanya. Faktor komitmen ini dianggap penting karena karyawan yang dianggap memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai- nilai yang telah disepakati dalam perusahaan.

Steers dan Potter ( 1983) mengemukakan bahwa komitmen terhadap perusahaan adalah adalah sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap nilai- nilai dan tujuan perusahaan, adanya keinginan berusaha demi kepentingan perusahaan dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan tersebut . Komitmen yang akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Dampak positif itu antara lain akan meningkatkan produktifitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja serta menurunnya angka keterlambatan, absensi dan *turn over* dari karyawan.

Namun Steers (1988) , memaparkan bahwa kendala yang sering mencuat ke permukaan dewasa ini adalah: pemogokan, unjuk rasa, bolos kerja dan *turn over*. Hal ini merupakan indikasi bahwa perusahaan belum dapat memenuhi harapan yang diinginkan karyawan. Dengan kondisi seperti ini akan sulit bagi karyawan untuk mempertahankan komitmennya saat dihadapkan pada alternatif pekerjaan yang lain yang menjanjikan harapan yang lebih tinggi. Rendahnya komitmen yang rendah seperti itu sendiri akan merugikan perusahaan itu sendiri, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman.

Steers menyatakan bahwa perilaku *turn over* atau keluar dari perusahaan merupakan salah satu bentuk komitmen kerja yang rendah pada perusahaan. Robbin ( 2001) menambahkan bahwa komitmen organisasi mempunyai korelasi negatif yang tinggi dengan tingkat intensi *turn over* karyawannya . Artinya semakin tinggi komitmen kerja maka semakin rendah tingkat intensi *turn over*nya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan akan mempunyai keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaannya. Alwi ( 2001) memberikan gambaran bahwa di Indonesia masih banyak perusahaan yang memilki karyawan dengan komitmen yang rendah. Komitmen yang rendah ini tercermin dari tindakan- tindakan pemogokan, unjuk rasa, absen kerja, sabotase, pengunduran diri, dan pindah kerja.

Pentingnya dilakukan usaha-usaha untuk melindungi keselamatan karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya telah mendapat perhatian dari pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 tahun 1970.

Undang-undang ini merupakan saran utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat atau kematian akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Dengan adanya Undang-Undang ini pemerintah berusaha untuk menanggulangi masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) baik yang menyangkut peraturan perundang-undangan kelembagaan, pengawasan, dan aturan penegakan hukumnya. Baik didalam usaha ataupun menggugah semua pihak bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sesuatu yang mutlak dilakukan dalam proses produksi barang dan jasa . Dengan terlaksananya program K3 di perusahaan akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan mempunyai rasa memiliki ( *sense of belonging* ) di perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab ( *sense of reponsibility* ) terhadap pekerjaan yang dihadapi yang akan mempengaruhi keterikatan (komitmen) karyawan terhadap kerja dan perusahaan. Selanjutnya Steers, menyebutkan bahawa komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif, antara lain: peningkatan prestasi kerja, produktivitas kerja, motivasi kerja, dan karyawan lebih sering masuk kerja sehingga mengurangi absensi. Welsch dan La Van (1981) menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan suasana partisipasif, kekuasaan, kesempatan, promosi, usia, tingkat pekerjaan, jabatan dan lama bekerja sebagai kerja profesional.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan pada RS Siloam Kebun Jeruk, perusahaan yang bergerak di industri jasa kesehatan. Dalam aktifitasnya perusahaan terdapat banyak prosedur dan alat, juga mekanisme yang beroperasi yang mempunyai resiko bahaya ledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit

akibat kerja . Untuk itu sangat diperlukan penerapan program K3 yang baik sehingga dapat mencegah resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Bagian program K3 di RS Siloam Kebun jeruk sudah berjalan sebagaimana mestinya, hal ini dapat terlihat dari adanya peraturan perusahaan tentang penggunaan alat pelindung diri bagi kerja, dan pembagian sistem kerja shift. Dari survey pendahuluan juga diketahui kehadiran kerja terlihat baik dilihat dari rendahnya tingkat absensi karyawan. Maka berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara sikap kerja terhadap program K3 dengan komitmen kerja di perusahaan tersebut .

## **B. Identifikasi Masalah**

Komitmen terhadap perusahaan adalah sejauhmana karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan seberapa ingin ia berpartisipasi secara aktif di perusahaan tempat bekerja. Hal ini dapat diukur dari kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Komitmen kerja pada perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: faktor waktu ( pengalaman masa kerja ), faktor ekonomi ( uang ) , faktor status ( sosial kehidupan ), keterampilan, dan sikap dan pengetahuan tentang penerapan K3 pada perusahaan.

Komitmen kerja pada perusahaan biasanya bertambah seiring dengan waktu, dimana karyawan akan mengalami pengalaman yang sukses selama yang bekerja . Pengalaman seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan, dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting mempengaruhi kelekatan psikologis. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen kerja pada

perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa hubungan memperhatikan minatnya, dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan karyawannya.

Faktor ekonomi sangat berpengaruh besar dalam komitmen bekerja dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang biasanya memberikan upah yang sesuai akan menimbulkan komitmen kerja yang baik pula pada karyawannya, sehingga akan memberikan dampak positif pada pihak perusahaan dan juga para kerja . Faktor status sosial di kalangan masyarakat biasanya akan berpengaruh kepada komitmen bekerja seseorang pada perusahaan. Faktor status sosial akan menuntut seseorang untuk bekerja dengan baik, sehingga mempunyai komitmen kerja pada perusahaan .

Keterampilan seseorang dalam sebuah pekerjaan tertentu biasanya akan menimbulkan dampak positif dalam sebuah perusahaan. Keterampilan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaannya akan menimbulkan komitmen kerja pada perusahaan . Perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, hal ini akan membuat komitmen bekerja pada sebuah perusahaan .

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari beberapa uraian diatas, pembatasan masalah hanya pada sikap kerja terhadap penerapan K3 karena penerapan K3 berhubungan langsung dengan dinamika psikologis karyawan. Artinya apabila dalam perusahaan terjamin

keselamatan dan keamanan dalam bekerja maka akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan terhadap perusahaan yaitu adanya keterlibatan dan komitmen karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh demi kepentingan dan kelangsungan perusahaan.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan diatas dibuat suatu perumusan masalah yang akan menjadi dasar penelitian : “ Adakah hubungan antara sikap kerja terhadap penerapan Program K3 dengan komitmen kerja di instalasi rawat inap RS Siloam Kebun Jeruk ? ”..

#### **E. Tujuan Penelitian**

##### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan sikap kerja terhadap penerapan program K3 dengan Komitmen Kerja di Instalasi Rawat Inap RS Siloam Kebun Jeruk

##### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menggambarkan sikap kerja terhadap penerapan Program K3 di Instalasi Rawat Inap RS Siloam Kebun Jeruk
- b. Untuk mengukur komitmen kerja di Instalasi Rawat Inap RS Siloam Kebun Jeruk .
- c. Untuk menganalisis hubungan antara sikap kerja terhadap penerapan program K3 dengan komitmen kerja di Instalasi Rawat Inap RS Siloam Kebun Jeruk .

## **F. Mamfaat Penelitian**

### 1. Bagi Peneliti

Dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama pendidikan secara langsung di lapangan, serta kesempatan untuk belajar melakukan penelitian ilmiah .

### 2. Bagi Rumah Sakit

Memberikan informasi bagi manajemen Rumah Sakit Siloam Kebun Jeruk tentang hubungan sikap kerja terhadap penerapan program K3 dengan komitmen kerja pada perusahaan .

### 3. Bagi FIKES ESA UNGGUL

Dapat menambah koleksi kajian dan menambah ilmu pengetahuan mengenai hubungan sikap kerja terhadap penerapan K3 dengan komitmen kerja pada perusahaan, dengan harapan dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian sejenis di masa mendatang.