

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kesehatan dan keselamatan kerja telah menjadi salah satu pilar penting ekonomi makro maupun mikro, karena keselamatan dan kesehatan kerja tidak bisa dipisahkan dari produksi barang dan jasa. Untuk itu perusahaan harus menekan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, karena kecelakaan akan menyebabkan kelambatan produksi, padahal ketepatan waktu dapat menghemat biaya yang besar, sebaliknya ketidaktepatan dalam memenuhi jadwal dapat berakibat kerugian yang besar pada perusahaan dan pelanggan (Depnaker RI, 2006)

Faktor yang paling utama adalah faktor peralatan teknis, lingkungan kerja, dan pekerja itu sendiri. Misalnya dalam suatu pabrik mungkin saja kekurangan peralatan yang aman, atau dengan perkataan lain mesin-mesin tidak dirancang baik untuk dilengkapi dengan alat pengamanan secukupnya. Lingkungan kerja yang bising sehingga tenaga kerja tidak mendengar isyarat bahaya. Suhu ruangan buruk sehingga para pekerja jadi mudah letih dan tak mampu lagi untuk berkonsentrasi terhadap tugas-tugas yang ditanganinya, kurang baiknya pengaturan sirkulasi udara menyebabkan terkumpulnya uap beracun yang pada akhirnya mengakibatkan kecelakaan. Demikian pula para pekerja itu sendiri dapat menjadi faktor penyebab bila

mereka tidak mendapat latihan yang memadai atau mereka belum berpengalaman dalam tugasnya (ILO, 2009).

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja. Besarnya potensi kecelakaan dan penyakit kerja tersebut tergantung dari jenis produksi, teknologi yang dipakai, bahan yang digunakan, tata ruang, dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga kerja. Jumlah kasus kecelakaan akibat kerja tahun 2013 yaitu sebanyak 35.917 kasus kecelakaan kerja dan tahun 2014 sebanyak 9.891 kasus. Kasus kecelakaan kerja paling banyak di temukan dibagian kontruksi. (Depkes, 2014)

Bedasarkan hasil data Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) ketenagakerjaan pada akhir tahun 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Salah satu penyebab kejadian ini dikarenakan belum maksimalnya pelaksanaan dan pengawasan K3, sekaligus perilaku pekerjanya yang belum optimal

Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat sejalan dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi demikian tentu menuntut perusahaan untuk memberikan perlindungan tenaga kerja untuk semakin mantap baik ditinjau dari segi hubungan ketenagakerjaan, keselamatan, dan kesehatan dalam bekerja, maupun kesejahteraan tenaga kerja yang dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Akan tetapi ternyata bahwa untuk mencapai tingkat produktifitas yang tinggi tidak mudah karena perusahaan menghadapi berbagai kendala yang

antara lain berkaitan dengan sumber daya manusia, yang merupakan faktor amat penting dalam proses produksi. Kendala yang sering mencuat ke permukaan dewasa ini ialah: pemogokan yang menuntut peningkatan kesejahteraan, unjuk rasa dengan berbagai latar belakang, bolos kerja, karyawan tidak bergairah dalam bekerja, dan *turn over*. Hal itu merupakan indikasi bahwa perusahaan belum dapat memenuhi harapan yang diinginkan karyawan. Dengan kondisi yang demikian, maka akan sulit bagi karyawan untuk mempertahankan komitmennya saat dihadapkan pada alternatif pekerjaan yang lebih menjanjikan harapan yang lebih tinggi. Rendahnya komitmen pada perusahaan merupakan kerugian bagi perusahaan itu sendiri, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman. (Muchlas, 2008)

Data Badan Pusat Statistika menyebutkan bahwa jumlah pengangguran tahun 2016 di Indonesia pada bulan Februari sampai dengan Agustus mencapai 5,6 juta orang dari total penduduk di Indonesia meningkat dibandingkan pada tahun 2015 yaitu mencapai 4,8 juta orang dari total penduduk di Indonesia. Seiring dengan peningkatannya jumlah pengangguran tenaga kerja setahun terakhir, hampir semua sektor mengalami kenaikan jumlah pekerja, namun, angka pekerja yang dibutuhkan tidak seimbang dengan jumlah pelamar kerja yang ada. Akibatnya, akan terjadi persaingan yang ketat dan dapat dipastikan hanya individu yang dapat bersaing secara kompetitif dan profesional yang dapat memenangkan persaingan tersebut.

Tenaga kerja yang memiliki komitmen yang tinggi, yaitu tenaga kerja yang produktif sehingga pada akhirnya akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Ketika komitmen organisasi seseorang tinggi, maka efektifitas pelaksanaan tugas akan lebih optimal. (Greenberg dan Baron ,2003)

Van Dyne dan Graham (2005) dalam Muchlas (2008), menjelaskan mengenai beberapa faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen pekerja dalam perusahaan, yaitu faktor personal (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan konflik peran), faktor posisional (nilai kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi), dan faktor situasional (.masa kerja dan status jabatan). Faktor personal berhubungan dengan elemen pribadi yang terdapat di dalam diri individu. Faktor posisional berhubungan dengan kedudukan seseorang dalam lingkungan kerjanya, sedangkan faktor situasional berhubungan dengan situasi atau keadaan di dalam organisasi.

Dapat diketahui bahwa PT. X merupakan anak perusahaan dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa perhubungan sehingga untuk proses perekrutan PT. X memerlukan kualifikasi yang sangat ketat untuk karyawanya. Sehingga para pekerja di PT. X berusaha untuk selalu berkomitmen terhadap perusahaanya.

PT X terdiri dari beberapa area, salah satu area yang terdapat disana adalah pada area *Workshop 1* yang memiliki potensi bahaya bermacam-macam mulai dari penggunaan bahan kimia, kebisingan, ergonomi, tertusuk, dll. Diketahui bahwa area *Workshop 1* terdiri dari 60 orang pekerja. Rata-rata usia pekerja yang terdapat disana antara usia 21 tahun sampai 56 tahun.

Dengan rata-rata masa kerja 1 tahun sampai 34 tahun. Menurut Robbins (2001), menjelaskan bahwa semakin seseorang bertambah tua, maka akan semakin kecil seseorang berhenti dari pekerjaan. Dengan makin tuanya seorang karyawan, maka semakin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi individu tersebut dan menurut penelitian Sjabandhyani (2001), menunjukkan semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin ia memberi peluang untuk menerima imbalan yang lebih besar dan peluang mendapat promosi yang lebih tinggi. Setiap satu tahun kedepan PT X selalu menyusun Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) dimana setiap keberhasilan pencapaian target perusahaan selalu memberikan insentif tambahan kepada pada pekerja serta melakukan promosi jabatan kepada pekerja yang berkontribusi dalam pencapaian target

PT. X membentuk divisi kesehatan dan keselamatan kerja dimana pelaksanaan penerapan K3 di perusahaan ini sudah di mulai sejak 2013. Menurut hasil survei observasi yang di lakukan pada bulan maret 2016 di dapatkan 7 dari 10 orang yang bekerja di area area *Workshop* 1 tidak menggunakan APD yang sesuai antara lain 4 orang tidak menggunakan *safety glasses* pada saat proses *drilling*, 2 orang tidak menggunakan sarung tangan pada saat proses *cutting*, dan 1 orang tidak menggunakan masker pada saat pembongkaran *Airbuss type 330*. Oleh karena itu kondisi pelaksanaan K3 di perusahaan ini perlu untuk diperhatikan, mengingat dari tahun 2015 sampai dengan 2016 telah terjadi lebih dari 50 kasus pelanggaran sikap pekerja dalam penerapan K3. Berdasarkan hasil data daftar kehadiran pekerja pada bulan Januari - Februari 2017 diketahui bahwa terdapat 7 kasus

keterlambatan absen pada jam masuk pekerja shift pagi, 2 kasus keterlambatan absen pada jam masuk pekerja shift siang, dan 15 kasus keterlambatan absen pada jam masuk pekerja shift malam.

Berdasarkan uraian maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen pekerja dalam penerapan K3 pada area *Workshop* 1 di PT. X tahun 2017

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan masalah yang akan di teliti yaitu apakah ada hubungan yang signifikan antara usia, dukungan organisasi, serta masa bekerja dengan komitmen pekerja dalam penerapan K3 pada area *Workshop* 1 di PT. X tahun 2017

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen pekerja dalam penerapan K3 pada area *Workshop* 1 di PT. X tahun 2017?
2. Bagaimana Gambaran Usia pekerja pada area *Workshop* 1 di PT. X ?
3. Bagaimana Gambaran Dukungan Organisasi pada area *Workshop* 1 di PT. X ?
4. Bagaimana Gambaran Masa Kerja pada area *Workshop* 1 di PT. X ?
5. Bagaimana Gambaran Komitmen Pekerja pada area *Workshop* 1 di PT. X ?
6. Apakah ada hubungan antara Usia dengan Komitmen pekerja dalam penerapan K3 pada area *Workshop* 1 di PT. X ?
7. Apakah ada hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Komitmen pekerja dalam penerapan K3 pada area *Workshop* 1 di PT. X?

8. Apakah ada hubungan antara Masa Kerja dengan Komitmen pekerja dalam penerapan K3 pada area *Workshop* 1 di PT. X ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

##### **1.4.1 Tujuan Umum**

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen pekerja dalam penerapan K3 pada area *Workshop* 1 di PT. X tahun 2017

##### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui gambaran usia pekerja area *Workshop* 1 di PT. X
2. Mengetahui gambaran dukungan organisasi area *Workshop* 1 di PT. X
3. Mengetahui gambaran masa pekerja area *Workshop* 1 di PT. X
4. Mengetahui gambaran komitmen pekerja area *Workshop* 1 di PT. X
5. Menganalisis hubungan antara usia pekerja dengan komitmen pekerja dalam penerapan K3 pada area *Workshop* 1 di PT. X
6. Menganalisis hubungan antara dukungan organisasi dengan komitmen pekerja dalam penerapan K3 pada area *Workshop* 1 di PT. X
7. Menganalisis hubungan antara masa pekerja dengan komitmen pekerja dalam penerapan K3 pada area *Workshop* 1 di PT. X

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Untuk Tenaga Kerja**

Memberikan informasi kepada tenaga kerja khususnya pada area *Workshop 1* di PT. X tentang pentingnya melaksanakan K3 yang sudah dibuat oleh perusahaan

### **1.5.2 Untuk Perusahaan**

Memperoleh masukan dan penjelasan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen pekerja dalam penerapan K3

### **1.5.3 Untuk Peneliti**

- a. Dapat dijadikan sebagai referensi untuk diadakan penelitian selanjutnya, serta dapat menambah pengalaman dalam melaksanakan penelitian bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- b. Dapat menambah ilmu dan mendapatkan teori yang diperoleh selama menjalankan pendidikan S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat (K3) di Universitas Esa Unggul

### **1.5.4 Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan**

Dapat menambah wawasan dan kepustakaan yang bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan peningkatan kualitas pengetahuan di bangku perkuliahan dan pembekalan untuk masa yang akan datang setelah lulus kuliah

## 1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen pekerja dalam penerapan K3 akan dilakukan di area *Workshop 1* di PT. X. Dengan sampel semua pekerja di area *Workshop 1* yaitu sebanyak 60 orang. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April - Mei 2017. Dalam pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *Cross Sectional*. Berkaitan dengan keterbatasan sumber daya, waktu dan biaya, maka peneliti hanya meneliti usia, dukungan organisasi, serta masa kerja para pekerja area *Workshop 1*. Penelitian ini dilakukan karena masih rendahnya kesadaran perilaku pekerja dalam K3 serta banyaknya presentase keterlambatan kerja di area *Workshop 1* sehingga dapat memicu angka kecelakaan kerja yang berdampak pada komitmen pekerja.