

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan:1991:105).<sup>1</sup>

Suryabrata (1984) menyatakan bahwa prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan.

Prabowo (2005) mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Definisi prestasi kerja menurut Lawler (dalam As'ad, 1991) adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawler & Porter (dalam As'ad, 1991) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang lebih luas, Jewell & Siegall (1990) menyatakan bahwa prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya.

Menurut Hasibuan (1991:97) bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar baik dengan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan.

---

<sup>1</sup> Hasibuan, Malayu. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi. Aksara.

Karyawan dengan sikap berhati-hati yang tinggi cenderung memiliki pengetahuan kerja yang juga tinggi, karena individu tipe ini mungkin mengerahkan upaya yang cukup besar dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian pengetahuan kerja yang lebih tinggi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja.<sup>2</sup>

Karena beberapa hari kurang tidur, ditambah dengan berbagai tekanan batin lain sebagai akibat sikap negatif terhadap orang lain, kesehatan juga terganggu dan prestasi kerja kita pun menurun.<sup>3</sup>

Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi yang baik juga akibat dari sikap yang baik.

Sikap yang kuat akan menghasilkan tingkah laku yang sesuai dengan sikap (Santrock, 2000). Berarti, sikap karyawan yang positif terhadap organisasi, cenderung membuat karyawan bertingkah laku positif dalam mendukung kemajuan organisasi tempat ia bekerja. Tingkah laku tersebut dapat diwujudkan dengan melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik, berkorban demi kepentingan organisasi, dan sebagainya.

Menurut Eagly dan Chaiken (dalam Matlin, 1999), sikap merupakan kecenderungan psikologis yang diekspresikan ketika mengevaluasi sesuatu maupun seseorang. Sikap tersebut dapat berbentuk positif, netral maupun negatif. Definisi lain dikemukakan oleh Santrock (2000), yang menyatakan bahwa sikap merupakan keyakinan atau opini mengenai orang, objek maupun suatu ide.

---

<sup>2</sup> Perilaku Organisasi 1 (ed. 12) HVS - Robbins (Pearson) - Google Books.

<sup>3</sup> Password Menuju Sukses - Sumardi - Google Books.

Tokoh lain yakni Lefton (1991) menyatakan bahwa sikap merupakan suatu pola tetap dari kecenderungan perasaan, keyakinan dan tingkah laku terhadap orang lain, ide-ide maupun objek. Sedangkan Luthans (2002) mengatakan bahwa sikap adalah kecenderungan terus menerus untuk merasakan dan bertingkah laku dengan cara tertentu terhadap suatu objek.<sup>4</sup>

Dalam rangka menghadapi era industrialisasi dan era globalisasi serta pasar bebas (AFTA) kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu prasyarat yang ditetapkan dalam hubungan ekonomi antar negara yang harus dipenuhi oleh seluruh negara anggota termasuk Indonesia. Beberapa komitmen global baik yang berskala bilateral maupun multilateral telah mengikat bangsa Indonesia untuk memenuhi standar. Standart acuan terhadap berbagai hal terhadap industri seperti kualitas, manajemen kualitas, manajemen lingkungan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila saat ini industri pengekspor telah dituntut untuk menerapkan Manajemen Kualitas (ISO-9000, QS-9000) serta Manajemen Lingkungan (ISO-14000) maka tuntutan terhadap penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja juga menjadi tuntutan pasar internasional.

Untuk menjawab tantangan tersebut Pemerintah yang diwakili oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menetapkan sebuah peraturan perundangan mengenai *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996.*

---

<sup>4</sup> Jurnal Psikologi Vol. 2 No. 1, Juni 2004. *Sikap Terhadap Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi* (<http://ejurnal.esaunggul.ac.id> diakses 10 November 2013).

Tujuan dan sasaran sistem Manajemen K3 adalah terciptanya sistem K3 di tempat kerja yang melibatkan segala pihak sehingga dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.<sup>5</sup>

Terjadinya kecelakaan di tempat kerja sebagian besar disebabkan oleh faktor manusia dan sebagian kecil disebabkan oleh faktor teknis. Oleh karena itu untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen yang secara keseluruhan meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.<sup>6</sup>

Organisasi Tenaga Kerja Internasional (ILO) melaporkan setiap tahunnya rata-rata terjadi 317 juta kecelakaan kerja di seluruh dunia. Dari jumlah tersebut, 321 ribu diantaranya merupakan kecelakaan kerja yang bersifat fatal. Bahkan, setiap tahun diperkirakan lebih dari 2 juta orang meninggal dunia

---

<sup>5</sup> "Makalah Sistem Manajemen K3", (<http://tutorial-gratis2.blogspot.com/2011/12/makalah-sistem-manajemen-k3-smk3.html> diakses 09 november 2013).

<sup>6</sup> Rai Arsa, 2013. *Langkah tepat Implementasi Sistem Manajemen K3 di Perusahaan*, (Online), ([http://raiarsa.blogspot.com/2012/11/smk3\\_29.html](http://raiarsa.blogspot.com/2012/11/smk3_29.html) diakses 1 November 2013).

akibat penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Padahal, masalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ini juga berkaitan dengan efisiensi bisnis.<sup>7</sup>

Kasus kecelakaan kerja tertinggi terjadi tahun 2010 lalu yakni mencapai 98.711 kasus dengan pembayaran santunan jaminan kecelakaan kerja (JKK) sebesar Rp401 miliar. Sepanjang tahun 2010, ada 1.965 orang yang meninggal dari 98.711 kasus kecelakaan kerja. Karena itu Kementerian Tenaga Kerja akan merevitalisasi pengawasan ketenagakerjaan dengan mendorong berbagai kalangan untuk membudayakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Jumlah ini lebih besar dibandingkan dengan empat tahun sebelumnya. Menurut data PT Jamsostek, kasus kecelakaan kerja pada tahun 2006 tercatat sebanyak 95.624 kasus dengan pembayaran klaim jaminan sekitar Rp222 miliar, sedangkan pada 2007 ada 83.714 kasus dengan pembayaran klaim Rp219 miliar. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting dalam proses produksi di perusahaan, bahkan kerja sama dalam menerapkan sistem itu dilakukan tidak hanya di kalangan swasta, melainkan juga di perusahaan negara untuk mengurangi kecelakaan kerja.<sup>8</sup>

Program keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan fondasi didalam perusahaan, karena dua program tersebut tercakup dalam pemeliharaan terhadap karyawan, lingkungan tempat bekerja. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara - cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, maupun diudara.

---

<sup>7</sup> Majalah Tambang Online, *Menakar Standar K3 Tambang* .( <http://www.tambang.co.id> diakses 18 Oktober 2013).

<sup>8</sup> “Revitalisasi Pengawasan Tenaga Kerja”.(<http://www.poskota.com> diakses 11 oktober 2013).

Keselamatan kerja merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja<sup>9</sup>.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap Tenaga kerja, K3 merupakan bentuk perlindungan kerja dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. K3 merupakan serangkaian instrumen yang berdaya guna untuk melindungi tenaga kerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya yang ditimbulkan dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Setiap perusahaan diwajibkan untuk menerapkan Sistem Manajemen K3 yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan. Akan tetapi dalam kenyataannya, pelaksanaannya masih belum optimal.

Penyebab kecelakaan kerja ada empat faktor diantaranya, faktor nasib dari para karyawan, Faktor lingkungan fisik pada karyawan, seperti mesin, gedung, ruangan, peralatan. Faktor kelalaian manusia dan faktor ketidakserasian kombinasi faktor -faktor produksi yang dikelola dalam perusahaan.<sup>10</sup>

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin - mesin, tetapi frekuensi terjadinya kecelakaan kerja lebih banyak terjadi karena faktor manusia, karena manusia yang paling banyak

---

<sup>9</sup> Suma'mur, P.K.. *Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*/Suma'mur P.K.. Jakarta : Haji Masagung, 1993.

<sup>10</sup> Soeprihanto John, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Yogyakarta, 1996.

berperan dalam menggunakan peralatan di perusahaan. Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan karyawan secara material dan juga akan memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, hal ini sesuai dengan teori Robins (2003 : 188) mengatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja yaitu : pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan yang mendukung, dan rekan kerja yang suportif.

Menurut Tulus (1992:169), dengan adanya Program Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik pada perusahaan, akan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri karena karyawan akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama berarti lebih produktif. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terutama pada kesehatan kerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini dapat dicontohkan seperti menjaga kesehatan dari gangguan - gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan dapat meningkatkan produktivitas.<sup>11</sup>

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan,

---

<sup>11</sup> Cermin Ilmu "Program K3 Perusahaan". (<http://walidjati.wordpress.com/K3/perusahaan.php/2jds> diakses 10 November 2013).

alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>12</sup>

Berdasarkan wawancara pada perusahaan, didapatkan fakta – fakta yang terkait dengan prestasi kerja karyawan diantaranya adalah dimana masih terdapatnya pelanggaran yang dilakukan seperti penggunaan alat pelindung diri yang tidak digunakan secara benar, kurangnya pelatihan, dan masalah kesehatan, diketahui bahwa hal – hal tersebut berpengaruh pada kinerja dan pencapaian karyawan, meskipun hal tersebut selama ini tidak berpengaruh terhadap target yang ditetapkan perusahaan akan tetapi dikhawatirkan akan menurunkan pencapaian perusahaan, dan jelas hal tersebut adalah masalah yang terkait dengan prestasi kerja karyawan secara personal, karena berpengaruh pada kinerja yang dilakukannya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Blumberg & Pringle (dalam Jewell & Siegall, 1990) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Sedangkan kesempatan meliputi alat, material,

---

<sup>12</sup>Blogger Veins, *Prestasi Kerja*.( <http://blogger-viens.blogspot.com/2013/01/prestasi-kerja.html> diakases 27 februari 2014).

pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.<sup>13</sup>

Berdasarkan faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam teori diatas peneliti menghubungkan faktor sikap karyawan pada penerapan SMK3 dengan prestasi kerja karyawan di LNG Tangguh Teluk Bintuni. Diketahui juga bahwa belum pernah diadakan penelitian tentang sikap karyawan pada penerapan program SMK3 diperusahaan dengan prestasi kerja karyawan ataupun hubungan dari variabel tersebut, dimana telah diketahui bahwa sikap dapat menentukan prestasi kerja atau performansi.

Hal ini menunjukkan bahwa perlu didapatkan suatu informasi tentang sikap karyawan pada penerapan SMK3 dengan prestasi kerja karyawan perusahaan di LNG Tangguh Teluk Bintuni, sehingga dapat menjadi suatu acuan yang nyata dalam evaluasi penerapan program SMK3 dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan di perusahaan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Penerapan Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan mencakup semua sistem manajemen perusahaan dan kegiatan perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan proaktif.

---

<sup>13</sup> Rumah Belajar Psikologi, *Prestasi Kerja*. (<http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/area-terapan-mainmenu-30/organisasi-mainmenu-66/prestasi-kerja-mainmenu-71> diakses 25 februari 2014).

Dari hal tersebut sikap karyawan pada penerapan SMK3 menjadi sangat penting terhadap prestasi kerja dimana setiap sistem maupun departemen menyesuaikan peraturannya dengan sistem tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan LNG Tangguh Teluk Bintuni di Platform Shorebase Papua Barat. Dimana sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja berlaku dalam setiap departemen diperusahaan baik bagian operasional maupun administratif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sikap karyawan pada penerapan SMK3 dan yang menjadi variable dependen adalah prestasi kerja karyawan di perusahaan LNG Tangguh Teluk Bintuni Tahun 2014.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah; adakah hubungan sikap karyawan pada penerapan SMK3 dengan prestasi kerja karyawan perusahaan di LNG Tangguh Teluk Bintuni Tahun 2014 ?

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

##### **1. Tujuan Umum**

Adapun yang menjadi tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan sikap karyawan pada penerapan SMK3 dengan prestasi kerja karyawan perusahaan di LNG di Tangguh Teluk Bintuni Tahun 2014.

## 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengukur sikap karyawan pada penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja / SMK3 di LNG Tangguh Teluk Bintuni Tahun 2014.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja karyawan pada perusahaan di LNG Tangguh Teluk Bintuni Tahun 2014.
- c. Menganalisa hubungan sikap karyawan pada penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja / SMK3 dengan prestasi kerja karyawan perusahaan di LNG Tangguh Teluk Bintuni Tahun 2014.

## **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
  - a. Sebagai pengalaman dan penambahan pengetahuan dalam upaya penerapan antara ilmu yang didapat selama kuliah dengan keadaan yang nyata di perusahaan, serta sebagai bekal dalam menghadapi permasalahan di masa yang akan datang.
2. Bagi Perusahaan
  - a. Mengembangkan kemitraan dengan fakultas dan institusi untuk kegiatan penelitian dan pengembangan.
  - b. Sebagai bahan evaluasi dan informasi untuk perusahaan mengenai sikap dan komitmen karyawan, serta hubungannya terkait penerapan SMK3 di perusahaan.

3. Bagi FIKES Esa Unggul

- a. Menambah bahan referensi bagi fakultas kesehatan masyarakat dalam pengembangan ilmu di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan.
- b. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya tentang SMK3.