

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Era globalisasi membuat seluruh aspek di dunia ini mengikuti perkembangannya, termasuk sebuah perusahaan yang menginginkan perusahaannya untuk maju. Perkembangan perusahaan di era saat ini bertumbuh dengan sangat pesat dan membuat persaingan yang terjadi menjadi sangat ketat. Perkembangan ini membuat perusahaan selalu dituntut untuk harus memiliki kekuatan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu aspek yang mempunyai pengaruh besar untuk memperkuat sebuah perusahaan atau organisasi adalah karyawan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas dari SDM sendiri sangat mempengaruhi kinerja dari keseluruhan suatu organisasi. Untuk selalu memastikan kualitas dari karyawannya untuk tetap bisa bersaing di era globalisasi ini. Tentu saja, kinerja yang baik dari seorang karyawan akan dipengaruhi oleh kualitas yang dimilikinya.

Salah satu perusahaan yang selalu ingin bersaing dan terus mengupayakan untuk meningkatkan kualitas SDM nya adalah PT. Telkom Akses Singaraja. Perusahaan ini memahami bahwa untuk selalu tetap unggul di tengah persaingan global ialah memprioritaskan kualitas dan kinerja karyawannya. Tugas utama PT. Telkom Akses Singaraja sendiri ialah menyediakan layanan infrastruktur telekomunikasi, seperti pembangunan, pengoperasian, dan pemeliharaan jaringan akses telekomunikasi di Singaraja. Tugas ini menuntut PT. Telkom Akses Singaraja untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan memiliki

kualitas yang total untuk selalu memastikan layanan tetap efisien, aman dan selalu mengikuti perkembangan teknologi terbaru oleh organisasi atau perusahaan (Jamaludin & Azizi 2021). Peningkatan kinerja karyawan juga bertujuan untuk meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan. Maka dari itu, perusahaan berupaya untuk terus meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang optimal sangatlah penting bagi keberhasilan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Akses Singaraja, yang merupakan perusahaan yang berfokus pada layanan telekomunikasi dan infrastruktur jaringan. Berikut tabel performa kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja pada 4 bulan terakhir.



Gambar 1.1

Grafik Performa Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Singaraja periode bulan Juni-September 2024

Sumber: PT. Telkom Akses Singaraja

Berdasarkan gambar A.1 terlihat bahwa performa kinerja karyawan tiap bulannya beragam. Dimana kategori performa dari terendah yaitu *Bronze* (1), *Silver* (2), *Gold* (3), hingga tertinggi *Platinum* (4). Performa kinerja karyawan PT. Telkom Akses mulai terjadi penurunan di bulan Juli dimana bulan sebelumnya performa karyawan *platinum* menjadi *gold*. Begitu juga dengan bulan-bulan setelahnya yaitu di bulan Agustus dan September menjadi *bronze*. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat penurunan performa kinerja karyawan yang cukup signifikan dari bulan Juli hingga September. Penurunan performa karyawan tersebut diakibatkan dari beberapa faktor-faktor seperti absensi karyawan, meningkatnya gangguan jaringan berdasarkan aduan pelanggan, serta adanya pencabutan aliran yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Maka dari itu, perlu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Elburdah (2021) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Widiyasari dan Padmantlyo (2023) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan karyawan, kompetensi dan motivasi. Safitri (2022) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan. Selain itu, Jariah dan Prasada (2024) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja. Marpaung dan Darmawan (2022) menyatakan bahwa

kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. sedangkan menurut Munir dkk (2022) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, religiusitas, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Jadi, dapat disimpulkan variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, kemampuan karyawan, kompetensi, motivasi, pemberdayaan, kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), budaya organisasi, dan religiusitas. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Karena, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh dominan pada penelitian Jarsiah dan Prasada (2024), selain itu variabel lingkungan kerja juga berpengaruh dominan pada penelitian Marpaung dan Darmawan (2022).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu aspek yang memiliki kontribusi cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam prosesnya guna mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pemahaman teknologi dan juga selalu mengikuti perkembangannya, sehingga prosesnya dapat berlangsung dengan cepat, eifisien dan juga menghasilkan output yang bermutu dan mempunyai kualitas yang tinggi. Penggunaan teknologi memiliki risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Perusahaan wajib memberikan perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang sangat penting untuk diterapkan di perusahaan agar terciptanya rasa aman dan nyaman saat bekerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kerja (Sinambela, 2018). Sehingga diharapkan perusahaan mengoptimalkan penerapan Keselamatan

dan Kesehatan Kerja (K3) dengan menyediakan standar prosedur yang jelas, pelatihan rutin, dan fasilitas keamanan yang memadai. Penelitian yang dilakukan oleh Rahma dan Rezeki (2024) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Saputra dkk (2023) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun penelitian lainnya oleh Wangi dkk (2020) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan PT. Telkom Akses Singaraja, sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan tersebut telah berjalan cukup baik dimana dalam keadaan lingkungan kerja sudah sesuai dengan prosedur keamanan. Dalam segi kesadaran diri untuk selalu menggunakan alat pelindung diri atau APD sudah sangat baik. Para karyawan selalu dipastikan untuk selalu melaksanakan tugas dengan aman dimana manajemen menyediakan pelatihan untuk K3 satu tahun sekali untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam hal K3. Selain itu juga selalu dilakukan *morning briefing* setiap hari nya untuk selalu diingatkan agar bekerja dengan berhati-hati dan selalu menggunakan APD. Peralatan kerja dikelola dengan baik, dilakukan pemeliharaan agar meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. begitu juga dalam segi pelayanan kesehatan sudah dilakukan dengan optimal dimana manajemen mendaftarkan seluruh karyawan dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan. Hal ini dilakukan agar jaminan kesehatan dari para karyawan terjamin.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pekerjanya melakukan pekerjaan setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman

dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal (Sofyandi, 2008). Lingkungan kerja sangat membantu keadaan suatu organisasi untuk tetap selalu terstruktur dalam semua proses kegiatan di organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang terstruktur tentunya mempengaruhi sistem kegiatan organisasi yang nantinya memberikan rasa kepuasan kepada karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Tempat kerja atau lingkungan kerja adalah sesuatu yang dimiliki sepenuhnya oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan (Siagian dan Khair, 2018). Apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa nyaman, aman, dan bebas dari rasa khawatir sehingga karyawan mampu untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mendukung kenyamanan dan keamanan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rizqiyani (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Wibowo dkk (2019) pada Perusahaan *Tom's Silver* Yogyakarta menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lainnya oleh Sabilalo (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. serta penelitian oleh Safira dan Rizak (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dari PT. Telkom Akses Singaraja sudah cukup baik dimana fasilitas seperti peralatan kerja lengkap, dan selalu dilakukan pemeliharaan. Begitu juga dengan adanya penyediaan sarana angkutan yang sudah dilakukan

dengan cukup baik oleh manajemen dengan menyediakan mobil dan motor guna mempermudah karyawan. Hubungan antara rekan kerja juga sudah berjalan dengan baik dimana manajemen setiap 6 bulan sekali selalu melakukan *family gathering* hal ini dilakukan guna mempererat hubungan antar karyawan dan menciptakan rasa kebersamaan serta mengurangi konflik di lingkungan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, penting dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Singaraja”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut.

1. Terjadi penurunan performa kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses
2. Terdapat banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja?
2. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal-ha sebagai berikut.

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja.
2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi kepada PT. Telkom Akses Singaraja terkait masalah pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

