

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era dunia yang sudah memiliki kemajuan saat ini dengan teknologi yang semakin canggih dan membuat semuanya semakin serba cepat dalam memperoleh informasi kemudian berpengaruh pada perekonomian yang semakin meningkat dan ketat. Selain itu, revolusi industri 4.0 yang kian dekat yang merupakan suatu sisi perubahan era yang bisa membuka peluang baru dan juga permasalahan yang baru. Terdapat banyak faktor yang mendorong perekonomian dalam suatu negara itu maju. Salah satu faktor yang bisa menunjukkan sebuah negara tengah maju dan berkembang adalah dari pembangunan infrastrukturnya. Infrastruktur yang baik dapat meningkatkan perekonomian serta daya saing sebuah negara. Infrastruktur merupakan organ yang penting demi kelangsungan hidup suatu daerah.

Pembangunan infrastruktur selama ini bisa menjadi kunci pemersatu bangsa untuk meningkatkan produktivitas masyarakat. Perkembangan zaman pada pembangunan infrastruktur di Indonesia memiliki peluang yang besar. Namun terdapat berita baik dan berita buruk dari pembangunan infrastruktur ialah infrastruktur baik dalam menciptakan peluang, infrastruktur mengubah suatu negara dan membuat pertumbuhan ekonomi luar biasa. Meski demikian, pembangunan infrastruktur yang berhasil membutuhkan sejumlah syarat dan tantangan yakni biaya yang besar, penurunan kurs, risiko proyek, inflasi, dan ketatnya jadwal pembangunan. Sebelum masuk kedalam perolehan dari pemanfaatan peluang, terdapat permasalahan yang dihadapi yakni terhambatnya

perekonomian Indonesia oleh lambatnya pembangunan infrastruktur, hal ini ditandai dengan kurangnya kualitas dan kuantitas infrastruktur dan prasarana. Baik infrastruktur “keras” (yang merujuk kepada jaringan fisik seperti jalan dan gedung) maupun infrastruktur “lunak” (seperti pasokan listrik, kesejahteraan sosial dan kesehatan) Indonesia tampaknya memiliki kesulitan untuk mendorong pengembangan struktural dan secara cepat. Dalam Global Competitiveness Report 2017-2018, yang disusun oleh lembaga World Economic Forum (WEF), Indonesia menempati urutan ke-52 dari 137 negara dalam hal pembangunan infrastruktur yang sebelumnya pada tahun 2016-2017 adalah 60 dan 2015-2016 adalah 62 dari 137 negara terjadi kenaikan ranking bagi Indonesia.

Ketika keadaan infrastruktur disebuah negeri lemah, itu berarti bahwa perekonomian negara itu berjalan dengan cara yang sangat tidak efisien. Biaya logistik yang sangat tinggi berujung pada perusahaan dan bisnis yang kekurangan daya saing, karena biaya bisnis yang tinggi. Selain itu belum lagi dengan munculnya ketidakadilan sosial, misalnya, sulit bagi sebagian penduduk untuk berkunjung ke fasilitas kesehatan, atau susahya anak-anak pergi ke sekolah karena perjalanannya terlalu susah atau mahal.

Indonesia memiliki kekurangan infrastruktur seperti terutama listrik, pelabuhan, bandara, dan tol. Hal ini menjadi peluang bagi Indonesia untuk meningkatkan perekonomian negara. Pembangunan infrastruktur menjadi fokus utama pemerintah dengan tujuan meningkatkan produktivitas, daya saing global, dan mewujudkan kemandirian ekonomi bangsa. Dalam mendukung pembangunan infrastruktur di Indonesia, tentunya perlu dukungan dan kesiapan sumber daya jasa konstruksi di Indonesia. Berikut adalah jumlah perusahaan jasa konstruksi di Indonesia.

Tabel 1.1
Perusahaan Konstruksi di Indonesia Tahun 2018

No	Provinsi	Jumlah	No	Provinsi	Jumlah
1	Aceh	3.837	17	NTB	1.854
2	Sumatera Utara	6.257	18	NTT	2.867
3	Sumatera Barat	4.737	19	Kalimantan Barat	5.280
4	Riau	6.560	20	Kalimantan Tengah	5.101
5	Jambi	2.782	21	Kalimantan Selatan	1.497
6	Sumatera Selatan	2.564	22	Kalimantan Timur	3.485
7	Bengkulu	1.278	23	Sulawesi Utara	3.600
8	Lampung	3.153	24	Sulawesi Tengah	1.404
9	Kep.Bangka Belitung	1.202	25	Sulawesi Selatan	2.250
10	Kep.Riau	1.623	26	Sulawesi Tenggara	3.240
11	DKI Jakarta	1.861	27	Gorontalo	6.989
12	Jawa Barat	7.913	28	Sulawesi Barat	3.082
13	Jawa Tengah	9.560	29	Maluku	723
14	DI Yogyakarta	1.422	30	Maluku Utara	1.270
15	Jawa Timur	18.455	31	Papua Barat	1.825
16	Bali	2.079	32	Papua	4.339

Sumber : www.bps.go.id.

Berdasarkan Tabel 1.1 yang peneliti sajikan di atas, menunjukkan bahwa terdapat jumlah perusahaan-perusahaan jasa konstruksi yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. Jawa Barat adalah provinsi yang berada di urutan ketiga mengenai perusahaan konstruksi terbanyak di Indonesia. Kemudian, menurut berita harian pikiran rakyat 80% perusahaan konstruksi di Jawa Barat belum banyak mengantongi sertifikasi kompetensi. Hal tersebut terjadi karena menurut Pengurus Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Jawa Barat, masih rendahnya kesadaran tenaga kerja konstruksi untuk mengikuti sertifikasi dan jika hal ini dibiarkan akan menurunkan daya saing pasar konstruksi internasional.

Sumber daya konstruksi di sini meliputi kesiapan material, peralatan dan teknologi penyelenggaraan konstruksi, serta kemampuan Badan Usaha Jasa Konstruksi dan kompetensi tenaga kerja. Sebuah proses pembangunan infrastruktur Indonesia dibutuhkan berbagai sumber daya untuk mengerjakannya. Baik sumber daya alam yang menjadi bahan baku atau faktor pendukung pembangunan, maupun

sumber daya manusia. Selain keberadaannya sendiri, kebutuhan akan pengelolaan sumber daya alam memerlukan keterlibatan tenaga manusia. Hal ini membuka lapangan pekerjaan bagi manusia yang berada di daerah tersebut. Kemudian meningkatnya ketersediaan lapangan pekerjaan juga dapat menjadi dampak baik dari pembangunan infrastruktur Indonesia ini. Dengan terbukanya akses untuk menjangkau suatu daerah, akan muncul kemudahan dan percepatan arus distribusi barang yang akan meningkatkan aktivitas ekonomi daerah tersebut. Pada akhirnya kesempatan yang terbuka akibat adanya pembangunan infrastruktur Indonesia dapat berdampak pada pemerataan pembangunan pula. Pemerataan pembangunan merupakan langkah besar menuju pemerataan ekonomi sehingga memiliki kemampuan ekonomi yang lebih baik.

Sebuah hasil yang baik dari pembangunan infrastruktur Indonesia oleh badan usaha jasa konstruksi dibutuhkan berbagai sumber daya yang baik pula untuk mengerjakannya, salah satunya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri yang melaksanakan dan menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang handal dan tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal

yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil dalam memperoleh tujuan perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan akan selalu berupaya mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengolah faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, metode, uang, dan bahan baku dengan baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin. Kewajiban manajer maupun pemimpin untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak juga pada peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting, karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dijalankan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan maka akan

memiliki kinerja yang buruk atau rendah. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi atau bisnis perusahaan, kinerja karyawan sangat berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia dalam sektor konstruksi dirasakan sangat penting dalam fungsinya untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan serta mendorong perusahaan dalam persaingan. Suatu penilaian kinerja sumber daya manusia di sektor konstruksi salah satunya bisa diukur dan dilihat dari hasil kerjanya secara kualitas serta kuantitas dalam bentuk fisik hasil pembangunannya, selain itu juga berdampak pada citra perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk menilai sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa baik perilaku karyawan dalam upaya menciptakan tujuan organisasi. Penilaian kinerja bukan hanya sekedar menilai, namun juga sebagai evaluasi untuk karyawan agar dapat memperbaiki kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan agar lebih baik sehingga tujuan dapat tercapai. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal tidaklah mudah, dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari perusahaan tersebut. Karena perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing dengan mengoptimalkan kinerjanya.

Penelitian ini akan mengangkat kasus yang ada pada perusahaan jasa konstruksi dengan melihat sejauh mana kinerja karyawan dari perusahaan tersebut, dari mulai perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan sehingga dapat berjalan dengan baik dan perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan pesaingnya.

Sebagai perusahaan jasa konstruksi yang kompetitif maka perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing dengan mengoptimalkan kinerja untuk dapat bertahan dalam persaingan yang ketat.

Tabel 1.2
Keberhasilan Perusahaan Dalam Pengadaan Pembangunan Kota Bandung
Tahun 2016-2018.

Nama Perusahaan	2016	2017	2018
PT. CAHAYA RAMA PRATAMA	2	3	1
PT. BAHTERA LAJU	3	1	1
PT. WIGA NUSANTARA SEJATI	2	1	1
PT. CAHAYA PUTRA INDAH	2	1	1
PT. JAYAKARYA ADHYATAMA	1	-	1
PT. SATRIA GRAHA	3	1	-
PT. VANCA UTAMA PERKASA	2	1	-
PT. ARIESTA KARYA	1	2	-
PT. RESTU IBU	1	2	-
PT. HARAVAN JAYA	1	1	-

Sumber : www.lpse.bandung.go.id dan olah data

Berdasarkan pada Tabel 1.2 yang peneliti sajikan di atas, menunjukkan bahwa terdapat beberapa perusahaan yang mengalami ketidakberhasilan memenangkan pengadaan lelang pembangunan di tahun 2018. Ketidakberhasilan tersebut menjadi fokus permasalahan pada suatu perusahaan. Melihat kinerja perusahaan yang menurun dengan signifikan yaitu PT. Satria Graha. Maka dari itu peneliti menindak lanjuti penelitian mengenai kajian sumber daya manusia pada perusahaan PT Satria Graha yang memberikan ruang dalam penelitian kajian sumber daya manusia ini kepada peneliti dengan hasil wawancara pertama perusahaan PT Satria Graha memiliki masalah pada kinerja karyawan.

PT. Satria Graha yang berada di jalan Babakan Tarogong No.200 Kota Bandung Jawa Barat Indonesia. Hal ini berdasarkan temuan di situs web lpse.bandung.go.id bahwa perusahaan tersebut mengerjakan proyek terakhir di

awal tahun 2018 dari beberapa perusahaan serupa. Perusahaan tersebut akhir-akhir ini tidak memenangkan tender proyek karena beberapa faktor.

PT. Satria Graha merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 21 Februari 2003 di Bandung, pendirian perusahaan ini dimaksudkan untuk dapat ikut berpartisipasi dalam memenuhi kebutuhan yang makin meningkat akan penyediaan jasa konstruksi bagi proses pembangunan bangsa Indonesia. Lingkup kegiatan usaha yang dilaksanakan mencakup berbagai jasa pelayanan profesional di sektor konstruksi. Selain sumber daya material yang dibutuhkan, dalam jasa konstruksi perlu adanya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam melaksanakan dan memenuhi pelayanan dalam pengerjaan jasa konstruksi.

Menurut Cormick dan Tiffin 1980 (Sutrisno 2010:172) kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Berdasarkan definisi maka dalam penilaian kinerja karyawan perusahaan jasa konstruksi salah satunya diukur dari penilaian *client* terhadap ketepatan waktu selesai dalam melaksanakan pengerjaan proyek sesuai dengan perjanjian yang disepakati bersama. Akan tetapi pada kenyataannya dalam hasil wawancara, kadang kali PT. Satria Graha mengalami terlambatnya penyelesaian proyek dari apa yang disepakati antara perusahaan dan *client*. Hal tersebut sesuai dengan pada proyek

terakhir yang dilakukan oleh PT. Satria Graha yaitu proyek Pembangunan Trotoar dan Saluran Jl. Sudirman Segmen 2 (Dari Jl. Gardujati s/d Jl. Jamika) dan Jl. Kelenteng yang mengalami keterlambatan. Sesuai dengan Surat Perintah Mulai Kerja (S.P.M.K) Nomor 027/16.18/PT/SPMK-04/PPKm/DPU/2017 dari Dinas Pekerjaan Umum dengan ketentuan poin 1 yaitu, Pelaksanaan Pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu 65 (Enam Puluh Lima) hari kalender.

Tabel 1.3
Keterlambatan Pelaksanaan Proyek Terakhir PT. Satria Graha.

Target	Realisasi	Keterlambatan
65 (Enam Puluh Lima) hari kalender	77 (Tujuh Puluh Tujuh) hari kalender	12 (Dua Belas) hari kalender

Sumber : Data Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung dan PT. Satria Graha.

Berdasarkan pada Tabel 1.3 yang peneliti sajikan di atas, terjadinya keterlambatan yang dialami oleh PT. Satria Graha disebabkan karena beberapa faktor yang mempengaruhi selain keterlambatan sumber daya material, yaitu faktor sumber daya manusia yang selalu memiliki hambatan dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja yang ditargetkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja dan berdasarkan temuan dilapangan yang telah selesai menyebabkan beberapa pengerjaan tidak rapih dan tidak sesuai.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting juga bagi sumber daya manusia. Kepuasan harus dimiliki individu atau karyawan dalam bekerja, setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Jika suatu organisasi atau perusahaan mendapatkan hasil kinerja yang kurang baik, seharusnya organisasi atau perusahaan harus melakukan evaluasi salah satunya perhatiannya terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat

pekerjaan. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku.

Menurut Keith Devis dalam buku Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti keluar masuk (turnover), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Untuk menunjukkan adanya permasalahan kepuasan kerja maka dapat dilihat pada rekapitulasi absensi. Berikut adalah data yang diperoleh peneliti mengenai kepuasan kerja yang ditandai salah satunya dengan absensi kehadiran karyawan.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Tahun 2018.

Kelompok	Mandor	November	Desember	Januari
		Jumlah Tidak Hadir (%)	Jumlah Tidak Hadir (%)	Jumlah Tidak Hadir (%)
1	Engkus	12,1 %	20,6 %	11,9 %
2	Itok	11,5 %	24,4 %	19,6 %
3	Atam	16,9 %	21,8 %	19,1 %
4	Acip	29,5 %	21,3 %	Tidak Ada
5	Aja	14,3 %	Tidak Ada	
Tidak ada menunjukkan bahwa sudah tidak ada lagi pekerjaan				

Sumber : Absensi PT. Satria Graha

Berdasarkan pada Tabel 1.4 yang peneliti sajikan di atas, menunjukkan bahwa pada bulan Novermber terdapat absensi ketidakhadiran karyawan yang kemudian bulan Desember persentase ketidakhadiran karyawan di PT. Satria Graha rata - rata mengalami kenaikan ketidakhadiran karena disebabkan oleh adanya perhatian perusahaan yang kurang terhadap karyawan. Namun, berbeda dengan kelompok Mandor Acip yang mengalami penurunan. Tetapi pada bulan berikutnya yaitu bulan Januari dapat dikatakan mengalami penurunan jumlah ketidakhadiran di PT. Satria Graha. Dilihat bahwa adanya penurunan jumlah ketidakhadiran pada

bulan Januari yang berbeda dengan bulan sebelumnya yaitu Desember diakhir tahun yang bertepatan dengan adanya perayaan natal dan tahun baru memacu untuk tidak hadir. Kurangnya perhatian perusahaan juga ditandai dengan terjadinya penambahan jumlah angka kecelakaan kerja di PT. Satria Graha.

Perlu kita ketahui pada suatu perusahaan jasa konstruksi dalam pekerjaannya dihadapkan dengan pekerjaan berat dan kasar atau dapat dikatakan dalam pengerjaannya yang memiliki risiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja atau bahkan meninggal dunia baik dirasakan tenaga kerja dan manajemen perusahaan. Indonesia memiliki 12 kasus kecelakaan kerja dalam tiap jamnya. Hal ini jika jumlah kasus per tahun dapat dihitung bukan angka yang sedikit. Berikut adalah data grafik yang diperoleh peneliti mengenai jumlah kasus kecelakaan kerja di tahun 2001 – 2017.



Sumber : BPJS Tenagakerja dalam ISafety Magazine periode Desember 2018

Gambar 1.1
Grafik Kasus Kecelakaan Kerja 2001-2017.

Berdasarkan gambar 1.1 yang peneliti tunjukan di atas, pada tahun 2007, kasus kecelakaan kerja di Indonesia sempat mengalami penurunan. Namun kemudian stabil mendekati angka 100.000 kasus kecelakaan kerja per tahunnya.

Pada tahun 2017, kemudian angka kecelakaan kerja ini mengalami peningkatan yang signifikan hingga angka 123.000 kasus kecelakaan kerja. Bukan angka yang sedikit pada kasus kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahunnya. Hal ini menandakan masih minimnya perhatian terhadap implementasi keselamatan dan kesehatan kerja. Gambar yang ditunjukkan di atas merupakan jumlah kasus secara nasional. Kemudian berikut adalah jumlah kasus kecelakaan kerja pada setiap provinsi di Indonesia pada tahun 2017.

Tabel 1.5
Data Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia tahun 2017.

Wilayah	Total	Kasus Sembuh	Meninggal Dunia	Cacat Total Tetap	Cacat Sebagian	Cacat Fungsi
Sumatera Utara	8.575	7.920	165	1	175	314
Sumatera Selatan	4.665	4.276	145	-	140	104
DKI Jakarta	8.400	7.617	409	-	173	201
Jawa Barat	22.919	21.451	318	7	539	604
Jateng & DIY	15.306	14.770	234	6	244	52
Jatim	23.198	21.630	392	6	448	722
Kalimantan	5.395	4.651	206	1	171	366
Sulawesi, Maluku	1.342	1.113	107	-	50	72
Sumatera Barat & Riau	16.515	15.869	161	5	158	322
Banten	14.713	13.753	144	5	266	545
Bali, Nusa Tenggara, Papua	2.012	1.862	83	-	38	29
Total	123.040	114.912	2.364	31	2.402	3.331
Kasus Klaim (%)	100,00	32,39	1,92	0,03	1,95	2,71

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Tabel 1.5 yang peneliti sajikan di atas, menunjukkan bahwa terdapat jumlah kasus kecelakaan kerja dengan berbagai keluhan di seluruh provinsi di Indonesia. Jawa Barat merupakan penyumbang terbanyak ke-2 (dua) pada kasus kecelakaan kerja di Indonesia..

Untuk menunjukkan adanya permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ditandai adanya kecelakaan kerja dikarenakan kejadian kecelakaan dan sakit akibat bekerja, maka dapat dilihat pada rekapitulasi laporan terakhir kecelakaan kerja PT. Satria Graha. Berikut adalah data yang diperoleh peneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja ditandai dengan kecelakaan kerja.

Tabel 1.6

Rekapitulasi Laporan Terakhir Kecelakaan Kerja di PT. Satria Graha.

Jumlah Tenaga Kerja dan Kejadian Kecelakaan Kerja	Bulan		
	November	Desember	Januari
Sakit	9	10	8
Ringan	1	1	1
Sementara Tidak Mampu Bekerja	1	0	0
Berat	0	0	0
Meninggal	0	0	0
Total	10	11	9

Sumber : Hasil wawancara dan olah data (2019)

Berdasarkan pada Tabel 1.6 yang peneliti sajikan di atas, menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kendala dalam pelaksanaan pekerjaan yang disebabkan oleh sakitnya karyawan, kecelakaan ringan dan sedang atau Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB). Dilihat dari total kejadian, bulan Desember merupakan kejadian kecelakaan kerja dan sakit akibat bekerja terbesar diantar bulan yang lain. Sakit yang dialami oleh para karyawan berdasarkan hasil wawancara merupakan sakit yang bersifat ringan dan sedang seperti flu, batuk dan meriang. Selain itu terjadi kecelakaan ringan seperti luka atau memar. Sementara pada bulan November terjadi kecelakaan pada satu karyawan dikarenakan kambuhnya cedera lama, sehingga karyawan tersebut sering tidak bekerja dan beristirahat.

Berdasarkan data di atas, kecelakaan kerja disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan dalam menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mulai dari keselamatan kerja yang ditunjukkan tidak memiliki peralatan keamanan yang lengkap atau tidak memadai, kecerobohan pekerja, kurangnya *Standard Operational Procedure (SOP)* sehingga menimbulkan resiko human eror terhadap keselamatan. Selanjutnya masalah kesehatan kerja ditunjukkan karena kesadaran pekerja terhadap kesehatan, kurangnya dukungan perusahaan dalam menangani terjadinya kesakitan pada pekerja dan pemberian jaminan atau asuransi (Boni Sombolinggi, 2016).

Dalam hal ini perusahaan memang wajib menerapkan Keselamatan dan Kesehatan (K3) agar terciptanya rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti apa yang telah diatur oleh UU nomor 13 Th 2003 pasal 87 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Th 2003 pasal 87 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan sebagai berikut :

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
2. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Para pekerja dalam memperoleh haknya dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga telah diatur oleh UU Nomor 13 Th.2003 pasal 86 tentang Ketenagakerjaan dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya dirasakan oleh para pekerja, namun juga dirasakan oleh perusahaan yaitu dapat mengurangi dari tingginya biaya, memperoleh hasil kerja yang baik dan tepat waktu, dan yang terpenting memperoleh kontrak kerja yang baik kembali jika memiliki suatu proyek baru nanti. Maka dari itu manajemen dan karyawan atau pekerja perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) saat melakukan pekerjaannya. Sehingga diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan ditandai dengan hasil kerja yang tepat waktu dan memperoleh respon positif dari *client* dan pihak lainnya.

PT. Satria Graha juga dihadapkan dengan permasalahan yaitu para pekerja menggunakan waktu produktif untuk menunggu atau beristirahat, tetapi perusahaan tetap harus memberikan upah kepada mereka karena merupakan hari kerja dan hal ini disebabkan karena adanya masalah terlambatnya atau ketidakterseediaannya bahan baku atau sumber material bangunan dan terlambatnya pula waktu pengerjaan itu selesai. Selain itu, ketidakhadiran karyawan juga merupakan masalah. Maka dari itu peneliti berpikir perlu adanya dorongan motivasi kepada karyawan bagaimana dalam mengatasi masalah tersebut tetapi pengerjaan proyek bisa tepat waktu atau sesuai dengan rencana. Dorongan motivasi tersebut dapat ditempuh dengan memberikan insentif, seperti yang dikatakan T. Hani Handoko (2002:176) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini peneliti tidak menemukan adanya insentif yang diberikan maka dari itu, hal ini menunjukkan adanya permasalahan mengenai insentif dan selanjutnya dapat dilihat data kompensasi yang diperoleh karyawan PT. Satria Graha. Berikut peneliti memperoleh data temuan mengenai kompensasi yang diberikan PT. Satria Graha.

Tabel 1.7

Data Kompensasi yang Diperoleh Karyawan PT. Satria Graha

Jabatan	Gaji Pokok / Bulan	Upah Lembur/Jam	Gaji Tetap
Mandor	Rp. 3,600,000.-	Rp. 17,200.-	Rp. 4,000,000.-
Tukang	Rp. 3,200,000.-	Rp. 12,500.-	Rp. 3,565,000.-
1/2 Tukang	Rp. 3.000,000.-	Rp. 11,250.-	Rp. 3,340,000.-
Laden	Rp. 2,700,000.-	Rp. 10,000.-	Rp. 3,000,000.-
Sopir Risiko Tinggi	Rp. 4,500,000.-	Rp. 18.750.-	Rp. 5,000,000.-
Sopir Risiko Rendah	Rp. 2,850,000.-	Rp. 11.875.-	Rp. 3,175,000.-

Sumber : Hasil olah data (2019)

Berdasarkan pada tabel 1.7 yang peneliti sajikan di atas, menunjukkan data kompensasi yang diperoleh pada setiap karyawan sesuai dengan jabatannya. Berdasarkan wawancara terdapat masalah yang dialami karyawan adalah perusahaan tidak memberikan insentif berbentuk uang hanya upah lembur saja, tidak adanya hari libur di hari libur nasional pada kontrak kerja berlangsung.

Dalam hal mendorong semangat serta motivasi karyawan agar dapat bekerja lebih optimal perlu adanya dorongan insentif yang merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerjanya yang melebihi standar. Menurut Panggabean (2002:93) bahwa insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam

bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Hal ini dimaksudkan untuk mengejar pengerjaan proyek sesuai dengan kontrak yang ada dan akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan telah merasa terjamin keselamatan kesehatan kerja dan disertai dengan pemberian insentif maka ekspektasi atau kepuasan kerja karyawan akan tinggi dan dapat bekerja seoptimal mungkin. Hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan khususnya PT. Satria Graha dapat terealisasi dengan baik.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu perusahaan dalam menemukan hubungan yang konkrit antara keselamatan, kesehatan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Satria Graha. Peneliti juga berharap dapat membantu perusahaan dalam menciptakan manajemen keselamatan, kesehatan kerja dan program insentif yang baik sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Satria Graha Bandung)”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya bertujuan untuk memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu pada keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi terdapat masalah dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Satria Graha. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kinerja Karyawan
 - a. Terlambatnya pengerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian karena karyawan malas.
 - b. Kurang disiplinnya karyawan
 - c. Kurangnya kerapihan di beberapa pengerjaan
 - d. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Kepuasan Kerja
 - a. Terdapatnya absensi ketidakhadiran karyawan.
 - b. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan.
3. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
 - a. Terdapatnya absen pekerja dikarenakan sakit.
 - b. Terdapat kejadian kecelakaan kerja ringan.
 - c. Satu karyawan yang mengalami kesakitan pada cidera yang lama
4. Insentif
 - a. Tidak diberikan cuti hari libur nasional selama kontrak kerja.
 - b. Kompensasi yang diberikan hanya gaji tetap dan upah lembur tidak adanya insentif berbentuk uang yang diberikan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Satria Graha yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT. Satria Graha.
2. Seberapa besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja di PT. Satria Graha secara parsial maupun simultan.
3. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Satria Graha.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT. Satria Graha.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja di PT. Satria Graha secara parsial maupun simultan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Satria Graha.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini terkait dengan kontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti serta menambah ilmu baik dalam teori maupun praktek.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Peneliti

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

c. Bagi Pihak lain

Diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.

