

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

Karyawan dalam bekerja selalu dihadapkan langsung dengan alat-alat yang menunjang proses kerja seperti peralatan dan mesin-mesin yang digunakan, sehingga diperlukan penggunaan yang pengetahuan dan keahlian dalam menjalankan alat-alat kerja. Dalam penggunaan teknologi yang disertai dengan peralatan dan mesin-mesin modern selalu membawa kemudahan dalam proses kerja, namun di pihak lain bila tidak ditangani secara terorganisasi, maka akan dapat meningkatkan resiko kecelakaan kerja. Oleh sebab itu, diperlukan ketelitian serta kewaspadaan yang tinggi

dalam mengoperasikannya. Resiko kecelakaan dapat terjadi kapan saja dan di mana saja, termasuk di tempat lingkungan kerja. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, tentu saja karyawan akan merasa nyaman dan tenang dari kecelakaan-kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan saat bekerja dan dengan sendirinya karyawan akan termotivasi. Menurut Hasibuan (2005:95), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan produktifitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai secara optimal. Hal tersebut tentunya memiliki dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohani. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika apapun yang dilakukan oleh pekerja tersebut, resiko yang mungkin muncul dapat dihindari. Pekerjaan dikatakan nyaman jika para pekerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan merasa nyaman dan betah, sehingga tidak mudah capek.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja, cukup menarik untuk dibahas karena saat ini masih banyak perusahaan-perusahaan baik dalam skala kecil, menengah, ataupun besar serta mengabaikan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Beberapa perusahaan hanya menilai bahwa Motivasi Kerja karyawan dapat dipenuhi dengan melalui tingkat kesejahteraan ekonomi yang didapat karyawan. Padahal kenyataannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu unsur penting yang berhak di dapat oleh setiap karyawan terhadap perusahaannya sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka dapatkan dan sesuai dengan tingkat risikonya. Menurut Ishak (2004:41), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu daya upaya sedemikian rupa sehingga dapat menjamin dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan.

Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja dapat mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Disamping itu keselamatan dan kesehatan kerja dapat diharapkan untuk menciptakan kenyamanan kerja dan keselamatan kerja yang tinggi. Jadi, unsur yang ada dalam keselamatan dan kesehatan kerja tidak terpaku pada faktor fisik, tetapi juga mental, emosional dan psikologi (*Sucipto, 2014:01*).

Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan manusia, kesehatan merupakan salah satu kebutuhan manusia yang harus dipenuhi. Dengan demikian keselamatan dan kesehatan kerja menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting dari individu yang ada dalam suatu perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan faktor kesehatan sebagai motivator bagi karyawannya sehingga kinerja perusahaan meningkat dan karyawan pun dapat memperoleh kesejahteraan. Dengan demikian keselamatan dan kesehatan kerja tidak dipandang sebagai suatu syarat dan aturan yang memberatkan perusahaan tetapi justru sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Motivasi, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan perusahaan adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud (*Sedarmayanti, 2008:233*).

Motivasi merupakan factor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang

pada umumnya di motivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk di perhatikan, karena dengan motivasi seseorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

PT. Pertamina (Persero) merupakan salah satu perusahaan Minyak Gas dan Bumi yang bergerak pada bidang pelayanan pada masyarakat yang berhubungan dengan bahan bakar minyak yang dalam pelaksanaannya membutuhkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik sehingga mampu mencetak personel berkualitas dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Mengingat luasnya kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan lingkup penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja pada kerja sama Pelayanan masyarakat untuk perusahaan klien yaitu SPBU (74-962-27) PT. Togo Jaya unit Gorontalo. Berikut ini adalah data jumlah karyawan pada SPBU (74-962-27) PT. Togo Jaya unit Gorontalo.

Tabel 1.1
Data karyawan pada SPBU 74-962-27

Jabatan	Jumlah karyawan
Manager	1
Supervisor	4
HRD	1
Operator	16
Teknik	2
Penerima BBM	1
CS	1
Total Jumlah karyawan 26	

SPBU (74-962-27) PT. Togo Jaya unit Gorontalo telah menerapkan sistem Program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, yaitu undang-undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu. Melalui observasi awal Sejauh ini pada SPBU (74-962-27) PT. Togo Jaya unit Gorontalo sejak berdiri sampai sekarang tidak terjadi kecelakaan yang berakibat pada kematian. Hanya saja masih ada karyawan yang tidak hadir dengan alasan kurang sehat (Sakit).

Seperti halnya yang terjadi pada SPBU (74-962-27) yang berada di Jl. Nani Wartabone, Kel. Limba U² Kec. Kota Selatan, SPBU yang berdiri sejak tahun 1972 ini seperti kita ketahui berada di tempat yang sangat strategis, jadi banyak pelanggan khususnya pada BBM Jenis Premium. Tetapi pada saat pengisian BBM karyawan kurang menggunakan APD seperti masker, akibatnya uap bensin mudah dihirup. Adapun data ketidakhadiran karyawan dengan alasan sakit 5 bulan berjalan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Ketidakhadiran karyawan dengan alasan Sakit

Bulan	Jumlah Yang Sakit
Januari	8
Februari	12
Maret	6
April	11
Mei	4

Sumber: SPBU 74-962-27, 2015

Sesuai Ketentuan yang sudah ditetapkan bahwa karyawan yang mengalami kecelakaan atau yang sakit dibiayai oleh perusahaan melalui BPJS untuk lebih menunjang .

Motivasi menurut Robbins (2008:222) merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan. Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan meningkatkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Semakin Penerapan Program K3 berhasil dilakukan di dalam perusahaan, maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat jaminan keselamatan kerja maka motivasi kerja karyawan juga semakin tinggi dan sebaliknya.

Maka dari itu saya mengangkat judul Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada SPBU (74-962-27) PT. Togo Jaya unit Gorontalo.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan Alat Pelindung Diri seperti Masker yang Sering diabaikan.
2. Karyawan sering tidak hadir karena dengan Alasan Kurang Sehat

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah "Apakah Terdapat Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja karyawan pada SPBU (74-962-27) PT. Togo Jaya Unit Gorontalo".

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi kerja pada SPBU (74-962-27) PT. Togo Jaya unit Gorontalo

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sehingga dapat menerapkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai Motivasi Kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen SPBU (74-962-27) PT. Togo Jaya Unit Gorontalo dalam menerapkan dan melaksanakan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai motivasi kerja karyawan.