

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi pada saat ini sudah waktunya perusahaan yang di minta agar bisa mengoptimalkan para karyawannya untuk meningkatkan kualitas atau *performance* yang dimilikinya. Hal tersebut mengupayakan perusahaan agar bisa mengkaji permasalahan yang ada yang kemudian bisa meminimalisir kesalahan atas keterampilan yang dilakukan para karyawan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut adanya sumber daya manusia (SDM) yang harus diawasi kemajuannya karena jika memiliki SDM yang maksimal bisa dijadikannya acuan untuk menyelesaikan masalah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan hal itu adalah salah satu cara untuk membuktikan terlaksananya visi, misi, dan tujuan yang diinginkan perusahaan (Brier & Jayanti, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) mengacu terhadap *stakeholder* yang berperan di dalam perusahaan itu sendiri. Jika *stakeholder* tersebut tidak terlibat maka perusahaan tidak akan berjalan dalam memperoleh tujuannya dan peran *stakeholder* pada perusahaan ialah suatu aset yang berharga yang perlu dijaga serta kedudukannya berfungsi atas ditentukannya rancangan, metode, prosedur, dan target yang telah ditentukan. Sebab adanya sumber daya manusia yang akan menentukan proses pertumbuhan perusahaan. Dalam upaya menjadikan sumber daya manusia sebagai *esensial* terhadap kontravensi, dibutuhkan sumber daya manusia yang maksimal agar kinerja pegawai memiliki *value* yang tinggi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu alasan yang paling berpengaruh serta memiliki kedudukan yang hakiki terhadap perusahaan yang sedang dijalankan karena dengan adanya SDM dapat mempermudah perencanaan tersebut (Asfar & Anggraeni, 2020).

Kinerja karyawan ialah upaya dalam mendapatkan suatu manifestasi yang diraih seseorang terhadap peran yang dilaksanakan berdasarkan kewajiban yang diterima, kemudian manifestasi tersebut adalah pencapaian dari disiplin kerja yang telah diselesaikannya. Dalam peningkatan kinerja karyawan membuat perusahaan harus menjaga serta mengendalikan SDM yang dimilikinya agar tidak terjadi adanya penurunan. Kinerja karyawan bisa dilihat yaitu para karyawan Damkar Bekasi Utara dilihat dari kemampuan mereka membantu penanggulangan kebakaran maupun operasi penyelamatan. Di sini mereka dituntut kecepatan, kecekatan dan dedikasi tinggi untuk menjalankan pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan pemadam kebakaran cukup beresiko tinggi. Resiko yang bisa terjadi adalah menyangkut keselamatan dan kecelakaan kerja. Pegawai kebakaran bisa saja mengalami terbakar atau kecelakaan lainnya yang beresiko cacat atau hilangnya nyawa. Dedikasi mereka dalam bekerja harus disertai dengan tanggung jawab untuk menghasilkan kinerja tinggi (Andriyani, 2020).

Keselematan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu penerapan yang dilakukan di dalam perusahaan untuk menjaga dan melindungi karyawan di lingkungan kerja. (K3) melindungi karyawan untuk mewujudkan kinerja kerja karyawan yang optimal, Tujuan dari penerapan (K3) bagi kinerja karyawan untuk

menciptakan keadaan atau aktivitas yang aman dan sehat di lingkungan kerja karyawan dalam mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) adalah usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan hal penting yang perlu diawasi terhadap perusahaan maupun oleh manajemen perusahaan. Seperti yang termuat dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 pada Pasal 86 dan 87, Tentang Perlindungan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja menyebutkan bahwa setiap perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja diatas seratus pegawai orang akan berdampak buruk terhadap (K3) yang harus mempunyai kemampuan yang ahli dalam bidang (K3) tanpa menyebabkan kesulitan terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitarnya dalam upaya mendapatkan kualitas kerja yang maksimal yang berhubungan terhadap program perlindungan tenaga kerja (et al., 2021).

Disiplin kerja adalah peran operasi dalam MSDM yang sangat diutamakan karena hal itu yang akan meningkatkan disiplin kerja atas kinerja yang diperolehnya. Ketika tidak adanya disiplin kerja maka akan promblematis untuk mendapatkan nilai maksimal. Disiplin kerja yang terbentuk atau terarah akan menggambarkan seberapa tangguhnya komitmen seorang karyawan atas intruksi yang diperolennya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditugaskan oleh perusahaan, mematuhi peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga terpenuhinya (K3) tersebut sehingga

tujuan yang diinginkan perusahaan tercapai dengan maksimal. Maka disiplin kerja memiliki radikal yang sangat berpengaruh atas kronologi atau kelanjutan SDM, sebab disiplin kerja sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencegah adanya kelalaian atas tanggung jawab yang dijalankan. Faktor – faktor disiplin kerja yang sering terjadi pada karyawan Damkar Bekasi Utara terkait absensi dan waktu kerja (Asfar & Anggraeni, 2020).

Damkar adalah petugas atau dinas yang dilatih dan bertugas untuk menanggulangi kebakaran. Petugas pemadam kebakaran melainkan yang sudah berpengalaman atau kompeten dalam melindungi masyarakat dari kebakaran, mereka pun juga bertanggung jawab atas keselamatan masyarakat dari kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, dan sebagainya. Damkar sendiri memiliki dua golongan pejabat, yaitu : 1) pegawai negeri sipil (PNS) : pejabat fungsional pemadam kebakaran yang disebut PNS, yang diberi kewajihan, dan kekuasaan dalam melaksanakan aktivitas dalam perlawanan dan penanggulangan kebakaran dan penyelamatan. 2) aparatur sipil negara (ASN) : pejabat fungsional pemadam kebakaran yang disebut ASN, yang diberi perintah, otoritas, dan kewenangan secara keseluruhan berdasarkan atas peraturan perundang – undangan untuk melaksanakan pekerjaan jabatan fungsional pemadam kebakaran. Pada penelitian kali ini lokasi nya pada Damkar Bekasi Utara yang beralamat di Jl. Taman Wisma Asri, RT 001/RW 013, Tlk Pucung, Kec.Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat 17121.

Petugas damkar yang mengalami kecelakaan kerja setiap tahunnya selalu ada, hal ini merupakan bahwa pekerjaan pemadam kebakaran memiliki resiko yang

sangat tinggi dalam pelaksanaannya. Seharusnya apapun bentuk pekerjaannya, pemeliharaan (K3) menjadi hal yang paling penting untuk dilaksanakan. Penyebab kecelakaan kerja yang terjadi saat pemadaman disebabkan oleh banyak faktor, ada yang disebabkan oleh kelalaian, kurangnya disiplin kerja, dan juga disebabkan oleh terbatasnya sumber daya manusia yang membuat beban kerja saat bertugas di lapangan semakin berat.

Terdapat beberapa objek bencana kebakaran yang tentunya selalu berbeda, maka dari itu diminta kepada pegawai pemadam kebakaran menggunakan keahliannya dalam upaya melindungi lingkungan yang baru, karena lokasi kebakaran tidak selalu sama dengan lokasi sebelumnya, jumlah anggota yang kurang maksimal serta gangguan saat berangkat ke tempat kebakaran seperti kemacetan, lokasi yang sulit dijangkau, maka itu kendaraan pemadam kebakaran menunjukkan tingkat kesulitan tugas yang berbeda-beda.

Hasan Basri selaku Kepala Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kota Bekasi mengatakan dari hasil penanganan yang dilakukan sejak awal tahun 2022 hingga saat ini, mayoritas kebakaran di Kota Bekasi disebabkan hubungan arus pendek listrik. “kebanyakan karena kerusakan aliran listrik, dan hal ini terjadi karena adanya musim tandus atau panas,” ucapnya. Untuk wilayah Bekasi Utara sepanjang tahun 2022 memiliki kasus kebakabaran sebanyak 5 kali, evakuasi sarang tawon sebanyak 4 kali, dan evakuasi ular sebanyak 3 kali. Dapat disimpulkan bahwa petugas damkar beksi utara lebih banyak menangani kasus kebakaran.

Berdasarkan observasi melalui proses wawancara kepada karyawan Damkar Bekasi Utara , menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang menjadi faktor terhadap kinerja karyawan yaitu :

1. Kesehatan keselamatan kerja (K3) : fenomena kali ini yaitu kurangnya atau belum terpenuhinya fasilitas dan pra sarana pada Damkar Bekasi Utara, seperti APD yang sudah tidak layak untuk dipakai berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) yang harus diperbarui lagi, dan peralatan kotak P3K yang kurang lengkap. Penerapan kesehatan keselamatan kerja (K3) yang dilakukan pada Damkar Bekasi Utara terhadap fasilitas dan pra sarannya yang masih kurang untuk memenuhi standar operasional prosedur (SOP) sehingga tingkat kecelakaan kerja di lokasi sangat memungkinkan terjadi adanya insiden, maka dari itu perlu ditingkatkan kembali kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pula perlengkapan yang kurang sesuai dengan jumlah pasukan, sehingga dalam pemakaiannya, masih digunakan secara bergantian Hal ini membuktikan bahwa kondisi peralatan dan perlengkapan kerja pasukan perlu ditingkatkan agar peneanaan APD lebih sesuai sehingga tercipta rasa aman, nyaman dan sehat serta tidak keluar dari ketentuan dan SOP yang berlaku.
2. Disiplin kerja : fenomena kali ini yaitu kurangnya disiplin kerja bisa diperhatikan berdasarkan absensi dan jam kerja. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan disiplin kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, keterlambatan dan pulang lebih awal akan mengacaukan sistem kerja yang telah dibuat, seperti pergantian shift yang sudah pasti

terlambat atau petugas yang shiftnya akan diganti sudah pulang sebelum waktunya. Dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada merupakan disiplin kerja yang kurang baik dari para pegawai dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kerja.

Berdasarkan fenomena yang dihadapi oleh karyawan Damkar Bekasi Utara maka dari itu penyusun memutuskan untuk melakukan analisis dengan judul **“Pengaruh Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Damkar Bekasi Utara”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa pengaruh penerapan kesehatan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja merupakan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka itu dapat dirumuskan suatu pertanyaan sebagai berikut.

1. Apakah kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Damkar Bekasi Utara ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Damkar Bekasi Utara ?
3. Apakah kesehatan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Damkar Bekasi Utara ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian yang dilakukan yaitu :

1. untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada Damkar Bekasi Utara,
2. untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Damkar Bekasi Utara,
3. untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Damkar Bekasi Utara,

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Bagi Penulis

Dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta mempelajari fenomena – fenomena terhadap SDM pada dunia kerja sesungguhnya.

2. Manfaat Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan motivasi kepada mahasiswa dalam manfaat memberikan edukasi mengenai pencegahan dan pengendalian K3 dalam upaya meningkatkan teori atau materi khususnya pada program studi manajemen SDM.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian diharapkan peneliti selanjutnya diharapkan memasukkan variabel independen lainnya dengan menambah jumlah responden, sehingga dapat memberikan informasi dan referensi ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang studi manajemen SDM.

### **1.5 Batasan Masalah**

Untuk memfokuskan permasalahan dalam ruang lingkup pembahasan, maka penulis membatasi masalah terkait adanya variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kesehatan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kinerja karyawan dengan jumlah populasi 70 karyawan dan 70 jumlah responden. Analisis ini dilaksanakan untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel X1, dan X2, terhadap Y. Fenomena yang terjadi adalah kurangnya atau belum terpenuhinya fasilitas dan pra sarana dalam (K3) dan kurangnya disiplin kerja bisa diperhatikan berdasarkan absensi dan jam kerja pada Damkar Bekasi Utara.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk meringankan dalam memahami penelitian ini, maka dari itu dibuatlah sistematika penulisan yakni meliputi dari lima yang tersusun sebagai berikut.

#### **BAB I        PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika tugas akhir.

#### **BAB II       TELAAH PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari telaah teoritis, telaah empiris, kerangka konseptual dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, dan metode analisis data dan pengujian hipotesis.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil data, dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini terkait dengan kesimpulan dan menunjukkan hasil riset secara ringkas dari bab sebelumnya dilengkapi dengan kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

