

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan pemikiran dan upaya untuk menjamin kesempurnaan tenaga kerja baik intelektual maupun fisik, pada umumnya masyarakat merupakan respon terhadap karya budaya yang menjadikan masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2015:52). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah pemantauan terhadap orang, mesin, bahan dan metode yang meliputi lingkungan kerja untuk memastikan pekerja tidak mengalami cedera. Kesehatan dan keselamatan kerja terdiri dari tiga indikator yaitu lingkungan kerja, manusia (pegawai), serta peralatan dan mesin kerja (Sedarmayanti, 2017:15).

Menurut penelitian Elphiana *et.al.*, (2017:70) Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertamina EP Asser 2 Prabumulih, pada penelitiannya terhadap 76 responden pegawai.

Terdapat fenomena pada tingkat kesehatan dan keselamatan kerja pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan yang masih rendah, seperti fasilitas kesehatan yang kurang memadai dan tidak ada jaminan sosial yang akan berdampak pada para pegawainya. Kecelakaan ringan terjadi saat pegawai tidak memakai masker saat bekerja sehingga terganggunya alat pernapasan.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) angka kecelakaan kerja mengalami penurunan. Pada tahun 2011 kasus kecelakaan kerja yang terjadi tercatat sebanyak 9.891 orang, tahun 2012 mengalami peningkatan sebanyak 21.735 orang, selanjutnya tahun 2013 kecelakaan kerja meningkat sebanyak 35.917 orang. Meskipun angka kecelakaan kerja di tahun 2014 mengalami penurunan di negara Indonesia masih cukup tinggi dibandingkan dengan negara lain (Dewi, 2012:172).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu yang sangat diutamakan dalam meningkatkan kinerja pegawai, banyaknya target yang diberikan kepada pegawai, pegawai harus siap diharapkan dari skill, kompetensi dan pengalaman yang lebih baik. Individu adalah ciri-ciri seseorang

yang menggambarkan keadaan individu yang sebenarnya dan membedakannya dengan individu lainnya (Luh *et al.*, 2020:69).

Terdapat fenomena karakteristik individu dalam menyelesaikan masalah yang terjadi untuk meningkatkan kinerja pegawai di tahun 2021 seperti ada salah satu pegawai yang dapat diandalkan oleh pengawas dan manajernya karena memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sangat baik, sehingga pegawai lain merasa iri akan hal tersebut. Dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, manajer dan pengawas lebih mempertahankan pegawai yang sudah bekerja lama daripada pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik. Dan pada akhirnya pegawai tersebut dikeluarkan secara sepihak, setelah pegawai tersebut keluar dari SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan ini beliau diterima di salah satu perusahaan yang memiliki kerja sama tim yang baik, fasilitas yang sangat memadai serta nyaman dan aman dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Luh *et al.*, (2020:68), pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung adalah sebesar 69,2 persen sedangkan sisanya sebesar 30,8 persen. dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berbeda dari penelitian ini.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja pegawai dan menurunkan tingkat kinerja pegawai (Nan *et al.*, 2020:40). Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab tidak efisien dan efektifnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Virgiyanti dan Sunuharyo, 2018:36).

Terdapat fenomena terkait lingkungan kerja fisik di SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan, antara lain suhu lingkungan saat siang hari terasa terik karena kurangnya penghijauan di sekitar area ini dan pencahayaan saat malam hari masih terlalu redup di area tempat peristirahatan pegawai, sehingga

terganggunya penglihatan jika ada seseorang yang tidak dikenal masuk ke ruangan tersebut.

Sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola dengan baik untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan persyaratan serta kemampuan organisasi bisnis. Keseimbangan merupakan kunci bagi perkembangan perusahaan yang produktif dan berkeadilan (Mangkunegara, 2010:20).

Pegawai merupakan sumber daya manusia terpenting dalam suatu organisasi karena memiliki bakat, kemauan, akal, energi, pengetahuan, keahlian, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai visi dan misi organisasi (Dewi *et al.*, 2017:34).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang maju dan modern dapat mendorong inovasi-inovasi baru sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan teknologi bagi pegawai (Dewi *et al.*, 2017:25).

Rasa aman harus dibudayakan dan menjadi kebiasaan hidup yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Proses belajar ini tidak pernah berakhir. Salah satu bentuk perhatian yang diberikan perusahaan kepada pegawai dalam mengurangi kecelakaan kerja adalah dengan memaksimalkan program kesehatan dan keselamatan kerja di dalam organisasi. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sistem yang dibuat bagi pegawai dan organisasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja akibat kondisi kerja di lingkungan kerja. Ketenagalistrikan merupakan sektor tenaga kerja yang memiliki risiko tinggi terjadinya kecelakaan industri. Misalnya saat memasang instalasi listrik biasanya rawan terjadi kecelakaan (Simanjuntak, 2016:70).

Kecelakaan dapat terjadi sebagai akibat dari kontak langsung dengan konduktor aktif atau instalasi yang salah. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan opsi dukungan bagi pegawai, seperti penyediaan peralatan kerja yang sesuai dengan standar keselamatan kerja. Jika kesehatan dan keselamatan kerja pegawai baik maka motivasi kerja tinggi, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Dalam hal ini kecelakaan kerja timbul sebagai akibat dari kesalahan penggunaan peralatan kerja yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini berdampak negatif terhadap kinerja organisasi karena menghambat pekerjaan yang dilakukan (Soetjipto, 2017:79).

Lingkungan kerja merupakan alat ukur yang mempengaruhi kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan manajer, rekan kerja dan pegawai, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja berdampak positif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai (Budianto dan Amelia, 2015:56).

Lingkungan kerja merupakan kontributor utama peningkatan kinerja, yang mengarah pada berbagai aspek antara lain manajemen, struktur organisasi dan uraian tugas, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tersedianya tempat ibadah, tempat kerja yang cukup nyaman, ventilasi dan keamanan yang baik, jam kerja yang wajar dan tugas yang bermakna (Budianto dan Amelia, 2015:55).

SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar untuk Umum) merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar. SPBU juga merupakan salah satu kegiatan usaha yang beroperasi selama 24 jam setiap hari. Pekerja operator yang ada di SPBU bekerja dengan berdiri secara terus menerus untuk mengisi bahan bakar, dan terdapat pula sistem 3 *shift* kerja, karena pada pagi sampai sore hari mobilitas kendaraan untuk mengisi bahan bakar lebih tinggi jumlahnya, serta suhu dan tekanan panas yang diterima juga akan lebih tinggi dibanding malam hari, sedangkan untuk pekerja operator yang bekerja pada *shift* kerja malam juga dapat mengalami kelelahan kerja yang mengakibatkan kesehatan tubuh manusia memiliki ritme dan iramanya sendiri, dimana sistem metabolisme tubuh akan sangat aktif di waktu tertentu dan tidak aktif pada saat yang lain, dan secara alamiah, tubuh diciptakan untuk aktif pada siang hari, dan beristirahat untuk malam hari.

Prestasi adalah keseluruhan keberhasilan seseorang dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan seperti produk kerja standar, tujuan, kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Hal ini dapat terwujud jika organisasi selalu memperhatikan faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3), karena faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan (Grisma, 2013:18).

Kinerja pegawai merupakan kinerja yang sebenarnya dari seorang pegawai dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan dari pegawai tersebut. Prestasi kerja

yang diharapkan merupakan standar kinerja yang dibuat sebagai acuan untuk melihat kinerja pegawai menurut posisinya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Dessler, 2009:95).

Keberhasilan kerja pegawai baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, termasuk kinerja pegawai (Parhasakti dan Putriawati, 2020:291).

Terdapat fenomena pada SPBU di wilayah Tebet, Jakarta Selatan yaitu perusahaan tidak hanya menyediakan bahan bakar saja tetapi melakukan inovasi terhadap persaingan yang sedang terjadi. Perusahaan menyediakan service ringan pada motor atau mobil seperti, menambal ban, mengisi angin, mengganti oli untuk meningkatkan kualitas SPBU di wilayah Tebet, Jakarta Selatan sehingga program tersebut harus melakukan pelatihan ulang mulai dari operator, pengawas, hingga manajer SPBU di wilayah Tebet, Jakarta Selatan ini.

Posisi operator bahan bakar menjadi penting dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Operator bahan bakar merupakan bagian paling bawah dari mata rantai kinerja Pertamina, namun operator bahan bakar merupakan pelaksana dan penggerak pekerjaan yang secara langsung berhubungan dengan yang serius. Upaya dan perhatian serius untuk mendapatkan kepercayaan dan memperbaiki citra dari pelanggan terus dilakukan Pertamina. Berbagai perbaikan Sehingga, kinerja operator bahan bakar perlu mendapat perhatian dan transformasi utamanya terhadap pelayanan SPBU, khususnya pelayanan operator bahan bakar mulai dibenahi Pembinaan dan perombakan besar Pertamina terbukti dengan ditetapkannya standar Pasti Pas bagi SPBU di seluruh Indonesia sejak tahun 2007. Mengusung nama Pasti Pas, Pertamina memastikan bahwa takaran, mutu dan pelayanan yang diberikan SPBU di Indonesia pasti tepat dan memuaskan pelanggan SPBU Pasti Pas adalah SPBU yang telah tersertifikasi dapat memberikan pelayanan terbaik dan memenuhi standar kelas internasional . SPBU yang bersertifikat Pasti Pas memiliki operator bahan bakar yang terlatih dengan standar kinerja mengutamakan 3S (senyum, salam, sapa), mengucapkan selamat pagi/siang/sore/malam serta memastikan pada pelanggan bahwa pengisian bbm dimulai dari angka "NOL" dan mengucapkan terima kasih.

Kenyataan yang terjadi, sejumlah SPBU Pasti Pas belum melaksanakan sepenuhnya konsep Pasti Pas. Kondisi ini dapat diketahui melalui data keluhan pelanggan pada salah satu SPBU Pasti Pas di daerah Jakarta terkait takaran BBM yang tidak sesuai standar, keluhan tentang kualitas BBM, keluhan terhadap pelayanan karyawan, keluhan terhadap kebersihan fasilitas dan keluhan terhadap kebersihan toilet. Adanya kenyataan belum sesuainya pelaksanaan Pasti Pas dengan standar yang ada, membuat pelanggan kembali meragukan akan mutu, takaran dan pelayanan SPBU Pasti Pas. Persepsi pelanggan yang kurang bagus terhadap mutu, takaran dan pelayanan SPBU Pasti Pas lambat laun akan benar - benar terbentuk, jika tidak dilakukan pembenahan. SPBU di wilayah Tebet, Jakarta Selatan . juga memiliki standar Pasti Pas serta berupaya memastikan bahwa takaran, mutu dan pelayanan yang tersedia telah memenuhi standar Pasti Pas namun untuk pelayanan Pasti Prima belum berjalan dengan baik. Kendala belum terlaksanakannya pelayanan Pasti Prima pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan . ini harus membayar pajak lebih besar dan beberapa syarat dokumen belum terpenuhi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terdapat beberapa kasus kecelakaan pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan . yang terjadi seperti kebakaran, banjir dan lingkungan yang kurang asri, namun tidak ada korban jiwa. Larangan yang masih diabaikan seperti larangan menyalakan HP serta lupa mematikan mesin saat pengisian bahan bakar dapat memicu terjadinya percikan api, kebakaran dan ledakan.

Maka dari itu, penulis memilih judul skripsi ini untuk melakukan penelitian kembali serta menguji apakah ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara kesehatan dan keselamatan kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan ..

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan ?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan ?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan ?
- 4) Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan ?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan .
- 2) Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan .
- 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan .
- 4) Untuk mengetahui apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SPBU Pertamina di wilayah Tebet, Jakarta Selatan .

1.4. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian sebagai kegiatan karya ilmiah yang bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara terus menerus dan sesuai dengan perkembangan zaman.

- 2) Bagi Peneliti

Penelitian untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang dimiliki serta memberikan kepuasan secara intelektual.

- 3) Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian merupakan dharma perguruan tinggi, dharma pendidikan dan pengabdian terhadap masyarakat untuk berkontribusi dalam perkembangan ilmu dan teknologi serta pembangunan yang akan menjadi salah satu unsur kegiatan pokok dosen dan mahasiswa dalam melaksanakan tugas di perguruan tinggi.