

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang sangat dibutuhkan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya memiliki banyak kelebihan dibanding dengan sumber daya lain dalam organisasi. Sumber daya manusia dapat dilihat dari kualitas usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi untuk meningkatkan barang atau jasa dalam rentang waktu tertentu. Kelebihan sumber daya manusia inilah yang menjadi sebuah potensi yang sangat menjanjikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Di dalam menjalankan kegiatan berbisnis, aset yang penting bagi perusahaan adalah karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memperoleh karyawan yang lebih produktif pula sehingga dapat memajukan organisasi ketingkat yang terbaik. Selain itu setiap manajemen sumber daya manusia juga memelihara hubungan kerja yang serasi dengan sumber daya manusia dalam bekerja sama sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Wibowo and Widiyanto, 2019).

Saat ini perkembangan teknologi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Akan tetapi dengan pesatnya perkembangan teknologi, hal terpenting harus disesuaikan dengan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keunggulan yang tinggi. Mengingat persaingan yang ketat, maka pekerjaan sumber daya manusia didorong lebih efisien dan lebih efektif untuk mencapai tujuan kerja yang telah direncanakan. Namun dalam penerapannya kinerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan seiring waktu. Hal ini tentunya berpengaruh dari berbagai faktor dan penyebab psikologi karyawan dalam suatu perusahaan yang berdampak pada pencapaian produktivitas kerja karyawan (Sabastian, 2021).

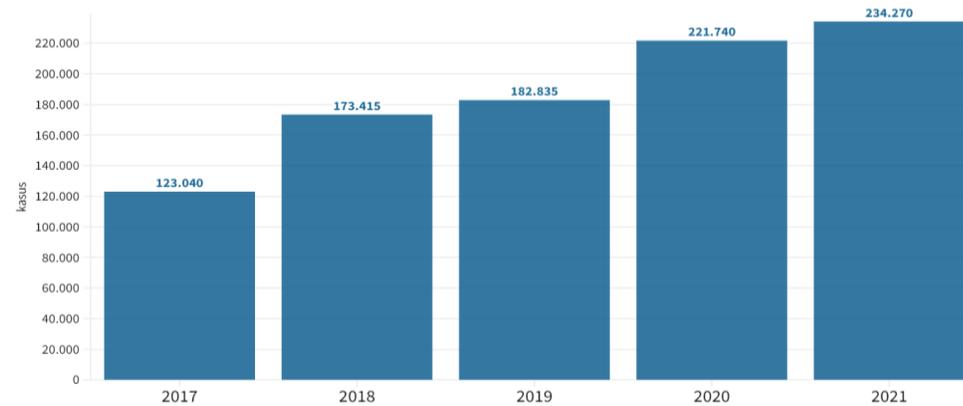
Produktivitas merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan untuk

meningkatkan gerak pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi karyawan per satuan waktu atau jumlah barang/jasa yang dapat diproduksi oleh individu/kelompok/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas juga berperan penting dalam perusahaan ketika mengalami kemunduran. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompetensi, K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja), dan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017:341).

Kompetensi tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebab dalam pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan itu sendiri maka akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan tujuan perusahaan. Kompetensi yaitu kemampuan yang berupa pengetahuan, keterampilan dan karakteristik yang dimiliki karyawan sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan profesional (Luthans, 2012).

Segala rencana perusahaan yang telah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan membutuhkan komponen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan untuk meminimalisir kecelakaan kerja dengan memberikan kelengkapan kerja terutama bagian produksi serta melakukan pengawasan pada seluruh karyawan untuk melakukan ketentuan yang telah ditetapkan dan upaya pencegahan dari munculnya suatu penyakit. Selain keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan supaya dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan serta memberikan pencapaian produktivitas yang maksimal (Prabowo dan Widodo, 2018).

Gambar 1.1
Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia (2017 – 2021)



Sumber : BPJS Ketenagakerjaan ; diakses 21 Juni 2022

Berdasarkan grafik Gambar 1.1 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mengungkapkan jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 234.270 kasus pada 2021. Jumlah tersebut naik 5,65% dari tahun sebelumnya sebanyak 221.740 kasus. Berdasarkan dari grafik diatas, jumlah kasus kecelakaan kerja terus bertambah dalam lima tahun terakhir.

Sejak tahun 2017, jumlah kecelakaan kerja tercatat sebanyak 123.040 kasus yang jumlahnya naik sebanyak 40,94% menjadi 173.415 kasus pada 2018. Pada tahun selanjutnya, jumlah kecelakaan kerja meningkat lagi sebanyak 5,43% menjadi 182.835 kasus. Menurut BPJS Ketenagakerjaan, kebanyakan kecelakaan kerja terjadi di di dalam lingkungan kerja dan paling banyak terjadi pada pagi hari pukul 06.00 hingga 12.00.

Penelitian yang dilakukan Astutik dan Dewa (2019), menghasilkan penelitian bahwa antar variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Citra Persada, sedangkan penelitian dari Budiharjo *et al.*, (2017) membahas mengenai secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado, sedangkan secara

parsial kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado, dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* Jakarta dengan melakukan wawancara pada beberapa karyawan, ditemukan bahwa terdapat masalah terkait kesehatan keselamatan kerja seperti pekerja yang terjatuh dari tower, perangkat yang terinstall jatuh dari tower dan pekerja yang tersengat listrik. Hal ini berhubungan dengan kompetensi karyawan yang seharusnya sudah menguasai teknik elektronik dan juga sudah dibekali pelatihan kerja secara teknis. Dan sistem penilaian produktivitas kerja menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) meningkat atau menurunnya tergantung dari assignment yang diberikan dari customer setiap bulannya.

PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* adalah perusahaan yang sudah berdiri lebih dari empat belas tahun dan akan terus berkembang. Saat ini turut berpartisipasi dalam pembangunan jaringan internet di seluruh Indonesia, baik melalui *FIBER OPTIC* maupun jaringan 5G.

PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* dimulai pada tahun 2003 sebagai divisi bawah PT. Adyawinsa Dinamika. Pada tahun 2007, didirikanlah perusahaan baru PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* untuk memperkuat dan lebih fokus pada industri telekomunikasi dan kelistrikan dengan semua sumber daya yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan menginvestasikan khusus pabrik baru di industri telekomunikasi menjadi distributor untuk memasarkan alat-alat yang berhubungan dengan bidang telekomunikasi dan elektrikal.

PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* mempunyai kantor di beberapa wilayah Indonesia dan memiliki kantor pusat di Jakarta yang berlokasi di Jl. Pegangsaan Dua, RT.005/RW.002, Pegangsaan Dua, Kelapa Gading, Jakarta Utara, Jakarta 14250. Selain itu, perusahaan ini juga ada beberapa divisi, salah satunya di divisi TSS Wireless yaitu Akuisisi Situs, Tower CME, pemasangan dan pengujian

peralatan radio dan BTS, penyebaran jaringan optik dan pemeliharaan lapangan (operasi) pemasangan perangkat jaringan telekomunikasi yang di dalamnya terdapat *project* Telkomsel, XL Axiata, IOH. Sehingga resiko akan kecelakaan kerja yang cukup tinggi dan pernah terjadi masalah laporan kecelakaan kerja seperti pekerja terjatuh dari tower, perangkat yang terinstall jatuh dari tower serta pekerja yang tersengat listrik.

Sebagai kebijakan sebagai prioritas utama, karyawan dibekali untuk disertifikasi dalam *WAH (Working At Height)*, Listrik dan HSE dengan menempatkan orang yang tepat dan melatih mereka di luar negeri secara teknis (ke pusat pelatihan Huawei di China dan Malaysia, Anritsu di Filipina dll) sebagai aset penting perusahaan. Dengan ini bisa mengharapkan karyawan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang dikerjakan. Sampai saat ini PT. Adyawinsa *Telecommunication & Electrical* telah berkembang ke bisnis Konstruksi Umum dari membangun *TOC (Technical Operation Center)*, renovasi dan penguatan Gedung Data Center yang yakin menjadi pilihan mitra terbaik bersama setiap pelanggan. PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* menyediakan lingkungan kerja yang sehat, kerja tim yang kuat dan berkomitmen untuk memberikan solusi, produk dan layanan dengan kualitas terbaik.

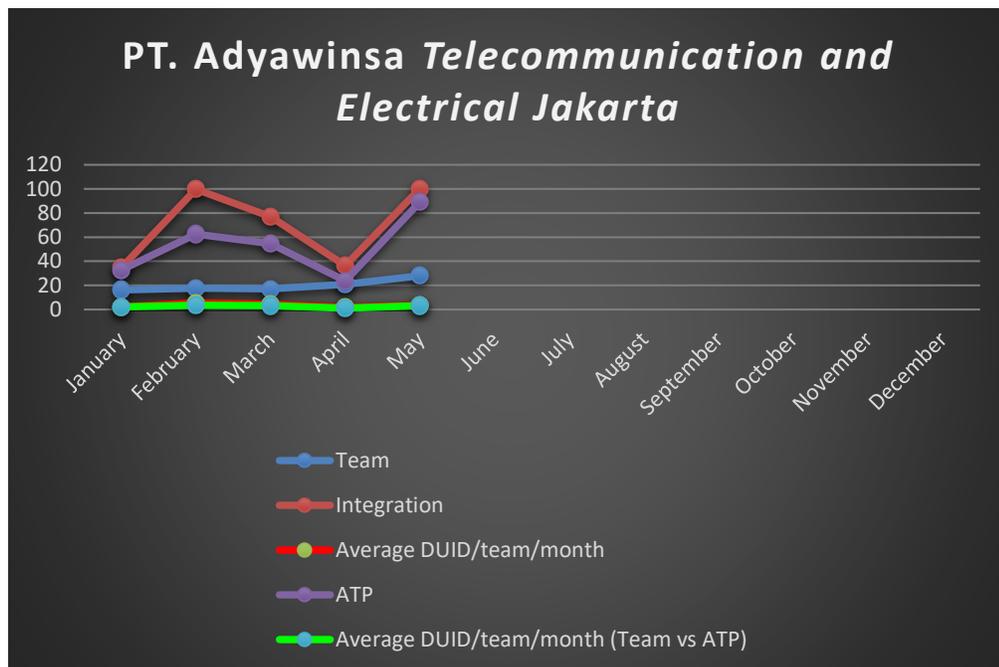
Tabel 1.1

Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* Jakarta (Periode Januari – Mei)

PT. Adyawinsa <i>Telecommunication and Electrical</i> Jakarta					
Month	Team	Integration	Average DUID/team/month	ATP	Average DUID/team/month (Team vs ATP)
January	16	35	2,12	33	2,02
February	18	100	5,62	63	3,53
March	17	77	4,46	55	3,16
April	21	36	1,75	24	1,15
May	28	100	3,58	89	3,18

Sumber : PT. Adyawinsa Telecommunication and Electrical Jakarta

Grafik 1.1 Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication and Electrical Jakarta (Periode Januari – Mei)



Sumber : PT. Adyawinsa Telecommunication and Electrical Jakarta

Tabel 1.2 dan Grafik 1.1 menjabarkan data produktivitas kerja karyawan pada 4 bulan terakhir, produktivitas kerja karyawan ini berdasarkan dari kerja sama tim. Target produktivitas kerja karyawan pada PT. Adyawinsa Telecommunication and Electrical Jakarta Divisi Telecommunication Service and Solution Departement Wireless ini yaitu setiap tim harus mendapatkan minimal 9 DUID/bulan. Pada data produktivitas diatas terdapat jumlah tim yang berbeda di setiap bulannya, lalu ada integrasi yaitu target pekerjaan yang harus diterima yang tidak tercapai. Dapat dilihat pada kolom ATP (Acception Test Performance) hasil yang telah dikerjakan tidak mencapai target yang telah ditetapkan dan dengan perhitungan Average DUID/team/month yang tidak mencapai target produktivitas kerja yang targetnya minimal 9 DUID/bulan. Hal ini disebabkan sedikitnya assignment pelanggan dan untuk jumlah tim yang tidak menentu disebabkan adanya keluar masuk karyawan (turnover karyawan) yang salah satunya dengan alasan dari faktor keselamatan dan kesehatan kerja .

Tabel 1.2
Data Kasus Kecelakaan Kerja PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* Jakarta

No.	Kasus	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Tersengat listrik arus ringan	12	8	6
2	Jatuh dari ketinggian	0	0	0
3	Tersambar petir dalam cuaca buruk	1	0	0
4	Tergelincir	4	2	6
5	Tersayat benda tajam	5	7	4
6	Kecelakaan dalam perjalanan	2	1	1

Sumber : PT. Adyawinsa Telecommunication and Electrical Jakarta

Untuk segi kompetensi, para karyawan PT. *Adyawinsa Telecommunication and Electrical* Jakarta ini dibekali dengan beberapa pelatihan dan memperoleh sertifikat di setiap pelatihan, seperti sertifikat WAH (*Working At High*), sertifikat Electrical, sertifikat Pass ID, dan sertifikat FA (*First Aid*). Sedangkan untuk skill dibekali keahlian BTS dan MW.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan PT. *Adyawinsa Telecommunication and Electrical* Jakarta Divisi *Telecommunication Service and Solution Departement Wireless*).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. *Adyawinsa Telecommunication and Electrical* Jakarta?

2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* Jakarta?
4. Apakah kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* Jakarta
2. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* Jakarta
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* Jakarta
4. Pengaruh kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* Jakarta

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Berikut ini penjelasan dari kedua manfaat penelitian tersebut :

1. Secara teoritis
 - a. Memberikan tambahan pemahaman mengenai Pengaruh kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
 - b. Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia dan bagi penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta peneliti selanjutnya.

2. Secara praktis

- a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin PT. Adyawinsa *Telecommunication and Electrical* Jakarta dalam menyusun strategi, memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan program-program pengembangan sumber daya manusia sebagai evaluasi di perusahaan

- b. Bagi peneliti

Menambah konsep dasar memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan sebagai bahan referensi untuk diteliti lebih lanjut.