

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kecelakaan kerja adalah peristiwa yang tak terduga dan tak diinginkan yang menimbulkan kerugian pada perusahaan dan pekerja. Adapun kerugian ini bisa berupa kerugian materiil hingga korban jiwa (Larasatie et al., 2022). Menurut Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (DK3N), kecelakaan di tempat kerja dapat menyebabkan kerugian langsung seperti biaya perawatan medis dan perbaikan fasilitas, serta kerugian tidak langsung berupa berkurangnya waktu kerja dan menurunnya tingkat produksi (Septiana, 2014).

Manusia sebagai sumber daya merupakan elemen penting dan bernilai dalam mendukung pembangunan yang berkelanjutan (Gholamnia et al., 2015). Perlindungan terhadap tenaga kerja melalui program keselamatan dan kesehatan kerja menjadi aspek krusial guna memastikan lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Pelaksanaan Keselamatan Kerja perlu dilakukan secara sinergis oleh pihak perusahaan maupun pekerja. Jika dijalankan secara optimal, hal ini berpotensi meningkatkan efisiensi kerja serta menekan angka kecelakaan di tempat kerja (Ramadhany et al., 2018).

Kecelakaan kerja pada umumnya terjadi akibat dua penyebab utama, yaitu perilaku yang menyimpang dari prosedur keselamatan (*unsafe action*) serta situasi atau kondisi lingkungan kerja yang membahayakan (*unsafe condition*) (Suma'mur, 2018). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Heinrich, sebanyak 88% kecelakaan kerja berasal dari tindakan tidak aman, 10% disebabkan oleh kondisi

lingkungan kerja yang berbahaya, dan sisanya 2% dipengaruhi oleh faktor takdir (Salim, 2019). Sementara itu, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengidentifikasi tiga faktor utama pemicu kecelakaan kerja, yakni faktor manusia, faktor pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja, dengan perilaku tidak aman sebagai penyebab dominan terjadinya insiden (Gholamnia et al., 2015).

Perilaku tidak aman mencakup tindakan yang menyimpang dari prosedur keselamatan, seperti bekerja dengan kecepatan yang tidak sesuai, menggunakan alat secara tidak tepat, tidak mengenakan Alat Pelindung Diri (APD) sebagaimana mestinya, atau melakukan aktivitas bercanda saat bekerja (Budiono et al., 2009). Menurut Irzal (2016), perilaku ini bisa dipicu oleh faktor internal, seperti sikap ceroboh terhadap keselamatan, kurangnya wawasan, kondisi fisik tersembunyi, serta kelelahan. Di samping itu, aspek personal seperti kemampuan individu, tingkat kecerdasan, kesadaran diri, pengalaman kerja, sifat kepribadian, pelatihan, usia, dan tekanan pekerjaan juga berperan dalam mendorong terjadinya tindakan tidak aman.

Tindakan tidak aman, baik disadari atau tidak, berdampak negatif bagi perusahaan dan pekerja. Dampak bagi pekerja termasuk sanksi perusahaan dan potensi bahaya, sementara dampak bagi perusahaan meliputi meningkatnya angka kecelakaan dan kerugian akibat kerusakan peralatan.

Berdasarkan data dari ILO, sekitar 2,78 juta orang meninggal setiap tahunnya akibat kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari jumlah tersebut, sekitar 83,6% disebabkan oleh penyakit akibat kerja, sementara 13,7% lainnya berasal dari kecelakaan kerja. ILO juga mencatat bahwa secara global, setiap harinya terjadi kurang lebih 860.000 kecelakaan kerja dan 6.400 kematian

yang terkait dengan pekerjaan. Di Amerika Serikat sendiri, tercatat lebih dari 10.000 kecelakaan kerja yang berakibat fatal serta 2 juta kasus lainnya setiap tahun, yang menimbulkan kerugian finansial lebih dari 65 miliar USD (Hämäläinen et al., dalam ILO, 2018).

Di Indonesia, data dari BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2016 tercatat 101.368 kasus dengan total klaim mencapai Rp 833,44 miliar. Jumlah ini meningkat pada 2017 menjadi 123.041 kasus dengan klaim sebesar Rp 971,62 miliar, dan terus naik pada 2018 menjadi 173.415 kasus dengan nilai klaim Rp 1,22 triliun. Namun, pada akhir 2019 terjadi penurunan menjadi 114.000 kasus meskipun nilai klaim tetap tinggi, yakni Rp 1,09 triliun. Tren kembali meningkat pada 2020, dengan 177.000 kasus yang tercatat hanya dalam sepuluh bulan pertama (BPJS Ketenagakerjaan, 2021). Berdasarkan laporan BPJS, sebanyak 34,43% kecelakaan disebabkan oleh tindakan tidak aman, 32,12% karena tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), dan 32,25% akibat kondisi kerja yang tidak aman (Ramadhany & Pristya, 2018). Di wilayah Jawa Barat saja, sepanjang tahun 2020 tercatat 35.291 kasus kecelakaan kerja, yang sebagian besar dipicu oleh kesalahan manusia (human error), dan mengakibatkan kerugian bagi pihak perusahaan maupun tenaga kerja (Disnakertrans, 2021).

Keselamatan Kerja adalah upaya untuk melindungi tenaga kerja agar tetap aman dan sehat saat bekerja, serta memastikan bahwa sumber daya dan proses produksi dapat digunakan dengan aman dan efisien. Tenaga kerja memegang peran penting bagi perusahaan sebagai faktor produksi yang krusial. Industri minyak dan gas (migas) di Indonesia saat ini berkembang pesat. Perusahaan di sektor migas,

selain mengandalkan teknologi canggih dan biaya tinggi, juga menghadapi risiko kecelakaan kerja yang lebih besar. Untuk mencegah kecelakaan dalam industri migas, terdapat beberapa peraturan terkait keselamatan kerja yang tercantum dalam UU No. 44 Tahun 1960 sebagai landasan hukum untuk mengatur, membina, dan mengawasi keselamatan dan kesehatan kerja di sektor ini. Selain itu, UU No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi, khususnya Pasal 39 dan 40, mewajibkan perusahaan migas untuk menjamin standar dan mutu.

Keselamatan Kerja di industri migas sangatlah kompleks karena hampir semua aspek keselamatan diterapkan. Hal ini disebabkan oleh karakteristik industri migas yang berhubungan dengan bahan-bahan berbahaya, melibatkan proses berisiko tinggi, beroperasi di daerah terpencil, serta membutuhkan banyak tenaga kerja lapangan, peralatan, fasilitas, dan konstruksi yang besar serta rumit. Keselamatan di sektor migas mencakup standarisasi peralatan, sumber daya manusia, panduan umum untuk instalasi migas, dan prosedur kerja agar instalasi migas dapat beroperasi secara andal, aman, serta ramah lingkungan. Hal ini bertujuan menciptakan kondisi aman dan sehat bagi pekerja, masyarakat, dan lingkungan sekitar. Oleh karena itu, pelatihan keselamatan kerja sangat penting untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Pelatihan Keselamatan Kerja bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan pekerja terkait Keselamatan Kerja, terutama dalam hal prosedur kerja dan pengetahuan tentang potensi bahaya di lingkungan kerja serta cara pencegahannya.

Sejumlah teori mengenai kecelakaan kerja telah dikembangkan, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor penyebabnya (Amelita, 2019). Pada tahun 1931, Heinrich memperkenalkan teori yang menggambarkan penyebab kecelakaan

kerja sebagai rangkaian lima faktor yang saling berkaitan, layaknya deretan kartu domino. Dalam teori "domino" ini dijelaskan bahwa kecelakaan terjadi karena kebiasaan buruk, kesalahan individu, serta tindakan dan kondisi kerja yang tidak aman, yang kemudian mengarah pada insiden kecelakaan. Teori tersebut kemudian disempurnakan oleh Bird dan Germain. Berdasarkan temuan penelitian, sekitar 85% kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku atau tindakan tidak aman (Suma'mur, 2014).

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, diperlukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, yang semuanya dilakukan oleh manusia. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran sangat penting dalam aktivitas perusahaan. Faktor manusia atau tenaga kerja menjadi sangat berpengaruh karena meskipun teknologi telah maju, penggunaannya tetap membutuhkan keterampilan, loyalitas, dan tanggung jawab dari karyawan yang kompeten. Peran manusia dalam organisasi adalah aset utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi, di mana kinerja karyawan berpengaruh pada perkembangan organisasi (Dewi, 2016).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan. Untuk meraih kesuksesan, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya serta menunjukkan performa kerja yang baik guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan berbagai aspek, terutama pelatihan kerja dan kinerja karyawan, agar dapat merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian target perusahaan. (Safitri, 2019).

Untuk mengoptimalkan proses produksi dan memberikan layanan yang cepat serta tepat waktu di pasar global, perusahaan perlu menyediakan sumber daya manusia yang terampil dan siap kerja, khususnya di sektor perminyakan dan gas. Karyawan yang memiliki keahlian dan mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi kerja akan meningkatkan produktivitas.

Peningkatan produktivitas tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga memberikan manfaat bagi karyawan secara individu. Kinerja yang baik mendorong peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya imbalan atau upah kerja. Sebaliknya, jika kinerja menurun, perusahaan akan menghadapi kendala dalam produksi barang serta ketepatan waktu distribusinya, yang dapat menurunkan daya saing perusahaan di pasar global. Bagi karyawan sendiri, menurunnya kinerja akan berdampak pada berkurangnya produktivitas dan penghasilan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat stres memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya memengaruhi keberhasilan perusahaan..

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Pertamina Hulu Energi (PHE) Jambi Merang. Pada Pertamina Hulu Energi (PHE) Jambi Merang, Keselamatan kerja tentunya merupakan aspek yang harus dijunjung tinggi mengingat besarnya kemungkinan terjadinya resiko kerja yang membahayakan karyawan. Corporate Life Saving Rules (CLSR) adalah suatu pedoman untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi seluruh pekerja, mitra kerja, kontraktor, dan visitor sehingga dapat dilakukan pencegahan insiden dan mengurangi tingkat potensi risiko kecelakaan. Terdapat 10 Corporate Life Saving Rules (CLSR) pada PT Pertamina (Persero) yang diterapkan diseluruh unit kerja termasuk PHE Jambi Merang yaitu

Tools & Equipment, Line Of Fire, Hot Work, Confined Space, Powered System, Lifting operation, Working at Height, Ground Disturbance Work, Water-Based Work Activities, & Land Transportation. Corporate Life Saving Rules (CLSR) di PT Pertamina bertujuan untuk mendukung kegiatan operasional di lapangan, termasuk di Pertamina Hulu Energi (PHE) Jambi Merang. Aturan ini dirancang untuk menekan tingkat risiko insiden fatal, dan diharapkan dapat secara signifikan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan fatal di lingkungan Pertamina melalui penerapan elemen-elemen dalam CLSR.

Pada PT Pertamina Hulu Energi Jambi Merang sendiri sudah dilakukan pelatihan keselamatan kerja wajib seperti pelatihan Authorized Gas Tester (AGT), Pelatihan Keselamatan Kerja pada Confined Space, Pelatihan Keselamatan Kerja pada Pekerjaan Scaffolding dan Pelatihan keselamatan kerja pada Bekerja di Ketinggian (Work At Height). Untuk Budaya Keselamatan sendiri sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan, yaitu dengan adanya Komitmen pimpinan organisasi terhadap keselamatan dibuktikan dengan adanya visi misi HSSE, dilaksanakannya pelatihan rutin, komunikasi terbuka mengenai masalah keselamatan dengan adanya Kartu PEKA (Pengamatan Keselamatan Kerja), namun belum diketahui bagaimana pengaruh nya terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh budaya keselamatan terhadap kinerja karyawan maupun sebagai variabel mediasi kedua variabel lainnya sudah pernah dilakukan pada objek penelitian lain, namun penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Keselamatan sebagai Variabel Mediasi ini belum pernah dilakukan di PT Pertamina Hulu Energi Jambi Merang. Penelitian ini dilakukan di PT Pertamina Hulu Energi

Jambi Merang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh Budaya Keselamatan karyawan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung mediasi antara Pelatihan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Keselamatan karyawan.

Pelatihan keselamatan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan pengetahuan dan kesadaran karyawan terhadap prosedur keselamatan, yang pada akhirnya membangun budaya keselamatan kerja yang kuat. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan tidak hanya meningkatkan pemahaman teknis, tetapi juga membentuk nilai dan sikap positif terhadap keselamatan di tempat kerja, sehingga menciptakan perilaku aman dan produktivitas yang lebih baik. Penelitian oleh Zahro Lasarik et al. (2019) dan Frankly Oktavian (2022) menemukan bahwa pelatihan keselamatan yang konsisten berkontribusi pada kesadaran kolektif akan pentingnya keselamatan, yang membangun budaya keselamatan kerja yang positif.

Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan mendorong perilaku aman yang menjadi inti dari budaya keselamatan. Selain itu, pelatihan keselamatan juga terbukti meningkatkan keterampilan karyawan dalam menghindari potensi bahaya, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Penelitian oleh Arthawan & Kadek Yudi (2022) serta Agus Salim (2020) menunjukkan hubungan positif antara pelatihan keselamatan dan kinerja karyawan, di mana karyawan merasa lebih aman dan fokus dalam bekerja.

Budaya keselamatan yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan rasa percaya diri dan fokus karyawan, yang berdampak positif pada

kinerja. Penelitian oleh Benny Agus Setiono (2018) dan Rizki Cahyo Jamiko (2019) mendukung bahwa internalisasi nilai keselamatan dalam organisasi meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut, pelatihan keselamatan tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga memperkuat budaya keselamatan yang berperan sebagai mediator. Penelitian oleh Muh. Faisal Alghori (2019) dan Zahro Lasarik et al. (2019) menyimpulkan bahwa budaya keselamatan memperkuat penerapan hasil pelatihan dalam mendukung perilaku aman dan produktivitas kerja. Berdasarkan temuan-temuan ini, penelitian ini menguji hubungan antara pelatihan keselamatan kerja, budaya keselamatan, dan kinerja karyawan, dengan hipotesis bahwa budaya keselamatan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan Keselamatan Kerja, Budaya Keselamatan dan Kinerja Karyawan di PHE Jambi Merang?
2. Apakah Pelatihan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Keselamatan di PHE Jambi Merang?
3. Apakah Pelatihan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PHE Jambi Merang?
4. Apakah Budaya Keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PHE Jambi Merang?

5. Apakah Pelatihan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Keselamatan sebagai variabel mediasi di PHE Jambi Merang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan Pelatihan Keselamatan Kerja, Budaya Keselamatan dan Kinerja Karyawan di PHE Jambi Merang.
2. Untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Keselamatan Kerja terhadap Budaya Keselamatan di PHE Jambi Merang.
3. Untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PHE Jambi Merang
4. Untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Keselamatan karyawan terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Keselamatan karyawan sebagai variabel mediasi

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan, terkait dengan Pelatihan Keselamatan Kerja terhadap pengaruhnya pada Kinerja Karyawan sekaligus apabila dimediasi oleh Budaya Keselamatan karyawan. Dengan mengetahui hal tersebut dapat membantu manajemen dalam merencanakan pelatihan keselamatan kerja pada perusahaan secara efektif dan efisien kedepannya dan tentunya mengurangi tingkat resiko yang terjadi dalam perusahaan dengan tetap meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran dengan menerapkan teori yang ada khususnya di bidang Manajemen SDM. Penelitian ini juga bermanfaat agar peneliti dapat menghadapi kondisi yang memerlukan pengambilan keputusan secara tepat, cepat dan analitis khususnya yang berkaitan dengan pembahasan yang ada dalam penelitian ini. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh Pelatihan Keselamatan Kerja dan Budaya Keselamatan terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengevaluasi kesesuaian antara teori yang ada dengan praktik yang berjalan di lapangan.

3. Bagi Akademisi dan Penelitian ke Depan

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi di perpustakaan universitas dan sumber rujukan bagi mahasiswa lain yang melakukan studi atau penelitian serupa. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi para peneliti berikutnya yang mengangkat topik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan