

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dapat mencapai tujuannya jika mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Manajemen personalia yang baik mencakup perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan manusia dan peran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) merupakan kontraktor yang bergerak dibidang konstruksi bangunan disalah satu Proyek Podomoro City Deli Medan yang terletak di Jl, Guru Patimpus Medan Sumatra Utara. Dalam perkerjaan konstruksi Ampertemen ini memfokus dalam mengerjakan seperti pintu, kusen, dan jendela, dan PT. Deco Kreasindo Utama juga telah tersebar keberbagai daerah diIndonesia, seperti Jakarta, Medan, Padang, Banda Aceh, Sibolga, bahkan ke Mancanegara telah di *Export*.

Tujuan pembangunan suatu proyek atau gedung adalah untuk mewujudkan bangunan yang diinginkan oleh klien, yang telah direncanakan sebelumnya oleh konsultan. Membantu perusahaan mencapai hasil yang baik dan dengan demikian menjamin kelangsungan perusahaan.

Menerapkan sistem kebijakan HSE *HSE (Halty Safety and Environment)* secara efektif dengan mengembangkan keterampilan dan mekanisme dukungan yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan, dan sasaran H&S. Penerapan keselamatan kerja (K3) bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di lingkungan kerja. Penerapan K3 adalah bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan orang yang bekerja di fasilitas atau lokasi proyek dan ini juga PT. Deco Kreasindo Utama, penerapan sistem perlindungan kerja menjadi prioritas bagi seluruh karyawan untuk menghindari berbagai kecelakaan, baik luka berat maupun luka ringan.

Tujuan K3 adalah untuk menjaga kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi karyawan, keluarga karyawan, konsumen dan pihak lain yang mungkin juga terpengaruh oleh kondisi kerja. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu kewajiban perusahaan untuk melindungi karyawan dalam segala tugas pekerjaan. Program kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu bentuk usaha operasional untuk melindungi karyawan dari kecelakaan atau cedera di tempat kerja dan untuk mencegah penyakit jangka pendek dan jangka panjang yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan.

Pada umumnya masih sering terabaikan jika menggunakan K3. Seperti halnya PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM), perusahaan konstruksi dengan kapasitas kerja yang tinggi, sudah selayaknya memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Penerapan perlindungan tenaga

kerja (K3) menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, perusahaan tidak dapat melaksanakan perlindungan tenaga kerja (K3) tanpa saling mengenal. Namun pada kenyataannya, sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sering diabaikan.

PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) dan khususnya *HSE (Halty Safety and Environment)* harus menerapkan hal ini kepada seluruh karyawan agar terhindar dari berbagai kecelakaan seperti kecelakaan besar maupun kecil. Kecelakaan kerja di proyek menimbulkan hal yang sangat merugikan yaitu kerugian finansial dan kerugian bagi pekerja yang bersangkutan. Kondisi. Keselamatan kerja penting dalam proyek untuk melindungi karyawan dari berbagai kecelakaan

Dengan demikian Pokok permasalahan yang terdapat dalam kontraktor finishing pintu kayu (PCDM) adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Keselamatan Kerja 6 Bulan Terakhir

No	Jumlah Karyawan	Bulan	Keterangan			Total
			Apd	Masker	Helm	
1	52/ORANG	01/09/2022	1	2	1	4
2		01/10/2022	2	1	1	4
3		01/11/2022	1	1	1	3
4		01/12/2022	1	1	0	2
5		01/01/2023	0	0	1	1
6		01/02/2023	0	0	1	1

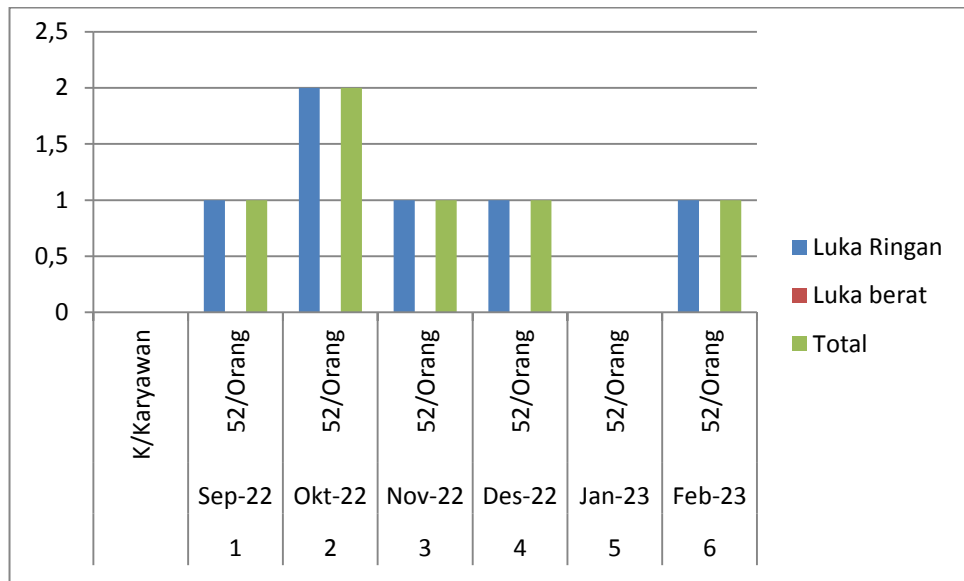
Sumber: Kontraktor PT.Deco Kreasindo Utama 2023

Keselamatan kerja adalah keadaan aman tanpa risiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja kami, yang meliputi kondisi struktur, kondisi

mesin, alat keselamatan, dan kondisi karyawan. Keselamatan kerja penting dalam proyek untuk melindungi karyawan dari berbagai kecelakaan.

Dalam tabel 1.1 diatas selama 6 bulan terakhir masih terdapat pelanggaran Keselamatan kerja yang terdapat PT. Deco Kreasindo utama seperti bulan September 2022 dengan jumlah karyawan yang masih melanggar sebanyak 4 orang dari 52 karyawan seperti APD sebanyak 1 orang, dan masker 2 orang dan helm 1 orang. Dan dibulan Oktober 2022 masih terdapat pelanggaran yang sama apd sebanyak 2 orang dan masker 1 orang sedangkan karyawan yang belum pakai helm sebanyak 1 orang dengan total keseluruhan bulan Oktober 2022 sebanyak 4 oarang.

Sedangkan dibulan November 2023 keselamatan kerja PT. Deco Kreasindo utama mengalami penurunan angka dengan total karyawan 52 orang, dengan keterangan karyawan yang masih melanggar yaitu ADP sebanyak 1 orang dan masker 1 orang dan untuk helm 1 orang dengan jumlah total keseluruhan sebanyak 3 orang. Di bulan Desember 2023 sebanyak 2 orang dari 52 karyawan, sementara di bulan January sampai bulan February 2023 mangalami pelanggaran yang menurun sebanyak 1 Orang dari 52 karyawan. Dengan demikian adanya masalah yang terdapat divariabel keselamatan kerja maka *sefety atau HSE (healty safaty dan Ervironment)* PT. Deco Kreasindo utama harus melakukan pengawasan atau inspeksi kepada semua karyawan untuk menghindarkan berbagai macam kecelakaan atau hal-hal yang tidak di inginkan.



Gambar 1.1 Kesehatan Kerja 6 bulan terakhir
(Sumber: Kontraktor PT.Deco Kreasindo Utama 2023)

Kesehatan kerja adalah suatu keadaan kesehatan yang bertujuan untuk membawa masyarakat pekerja pada derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya guna mencegah dan mengobati penyakit atau kondisi kesehatan akibat kerja. Dan tujuan utama kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk melindungi dan memastikan keselamatan semua karyawan dan orang lain di tempat kerja

Pada gambar 1.1 diatas kasus kesehatan kerja dalam 6 bulan terakhir memperlihatkan dalam 1 bulan tersebut masih terjadi kendala dalam p3k (pertolongan pertama pada kecelakaan) baik luka ringan atau luka berat. PT. Deco Kreasindo utama dalam mencegah kecelakaan atau melindungi karyawan saat bekerja dengan jumlah karyawan sebanyak 52 orang, maka yang terjadi di lapangan masih terdapat beberapa karyawan yang terluka di bulan September 2022 sebanyak 1 orang yang mengalami luka ringan seperti (lecet), dan di bulan Oktomber 2022 mengalami kenaikan sebanyak

2 orang dengan kasus yang sama sementara dibulan November sampai bulan Desember 2022 masih terdapat kendala sebanyak 1 orang yang mengalami luka ringan dari 52 kayawan.

Pada bulan Januari 2023 baik luka ringan maupun luka berat PT. Deco Kreasindo utama telah berhasil untuk memberikan yang terbaik untuk menghindarkan berbagai macam masalah kepada semua karyawan, sedangkan dibulan Februari 2023 masih terdapat 1 orang yang mengalami masalah luka ringan. Maka Dengan demikian perusahaan PT. Deco tetap bertanggung jawab untuk pertolongan kepada semua karyawan yang masih belum metara.

Tabel 1.2
Beban kerja Dalam 6 bulan Terakhir

No	Bulan	Jumlah Kerja	Minggu	Target/pintu	Hasil
1	Sep-22	5 Orang	1	8	8
		5 Orang	2	8	8
		5 Orang	3	8	8
		5 Orang	4	8	7
Total				32	31
2	Okt-22	5 Orang	1	8	8
		5 Orang	2	8	8
		5 Orang	3	8	8
Total				24	24
3	Nov-22	5 Orang	1	8	7
		5 Orang	2	8	7
		5 Orang	3	8	7
		5 Orang	4	8	7
Total				32	28
4	Des-23	5 Orang	1	8	8
		5 Orang	2	8	7
		5 Orang	3	8	8
		5 Orang	4	8	7
Total				32	30

No	Bulan	Jumlah Kerja	Minggu	Target/pintu	Hasil
5	Jan-23	5 Orang	1	8	8
		5 Orang	2	8	8
		5 Orang	3	8	8
		5 Orang	4	8	7
	Total			32	31
6	Feb-23	5 Orang	1	8	8
		5 Orang	2	8	8
		5 Orang	3	8	8
		5 Orang	4	8	8
Total				32	32

Sumber: Kontaktor PT. Deco Kreasindo Utama 2023

Beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi pegawai dan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan mampu melakukan sejumlah tugas dan beradaptasi dengannya, itu tidak menjadi beban kerja. Namun, jika karyawan tersebut tidak berhasil, tugas dan aktivitas menjadi beban kerja.

Dalam tabel 1.2 diatas terlihat beban kerja Kontraktor PT. Deco Kreasindo Utama pada proyek podomoro city deli medan masih terdapat kendala atau masalah dalam mengejar target finishing pintu kayu, terlihat dari data 6 bulan terakhir sebanyak 32 pintu yang mestinya diselesaikan dalam waktu 1 bulan dengan total karyawan sebanyak 5 orang dalam setiap minggu, sementara yang terjadi di lapangan masih belum sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, dengan menunjukkan hasil dibulan Sep-22 dengan total yang di dapat sebanyak 31 unit, dan di bulan Okt-22 hasil yang di dapat sesuai dengan target sebanyak 24 unit sedangkan dan di bulan November 2022 sampai bulan Januari 2023 dengan hasil yang menunjukkan

angka naik-turun dan bulan Februari 2023 menunjukkan hasil yang lebih baik sesuai dengan target perusahaan dengan hasil sebanyak 32 unit. Dari beberapa fenomena yang terjadi dibeban kerja maka perusahaan perlu melakukan pengawasan terhadap semua team di lapangan agar target bisa terselesaikan sesuai dengan *schedule*.

Tabel 1.3
Gaya kepemimpinan transaksional

No	Pertanyaan
	Imbalan Kontinjen (Contingensi Reward)
1	Mandor tidak selalu memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja dengan baik.
2	Atasan PT. Deco tidak selalu menghargai kinerja bawahan saat bekerja.
	Pengecualian / eksepsi aktif (Active Management by Exception)
1	PT. Deco Kreasindo Utama selalu membantu dalam memperbaiki standar atau kesalahan yang terjadi dilapangan.
2	Atasan masih ada kegagalan dalam membantu kesalahan team dilapangan
	Pengecualian/eksepsi pasif (Pasive Management by Exception)
1	Pemimpin tetap optimis dalam membantu tindakan jika standar tidak tercapai.
2	Tidak semua atasan membantu karyawan saat mengalami ketidak sesuai dalam mencapai target.

Jumlah Karyawan	Ya	Tidak
15/Orang	11	4
	10	5
	11	4
	6	9
	10	5
	11	4

Sumber: Kontaktor PT. Deco Kreasindo Utama 2023

Menurut Stephen P. Robbins, (2019) Gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang terlibat dalam transaksi untuk memotivasi bawahan menyelesaikan tugas. Selain itu, gaya kepemimpinan

transaksional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan proses pertukaran yang mengakibatkan bawahan menerima imbalan dan membantu bawahan mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan kualitas konsumen yang lebih baik.

Dari tabel 1.3 di atas berdasarkan indikator Gaya kepemimpinan transaksional adalah Imbalan Kontijen (*Contingensi reward*), yang kedua pengecualian / eksepsi aktif (*Active Management by Exception*) Sedangkan yang ketiga adalah pengecualian/ eksepsi pasif (*Passive Management by Exception*). Dari Beberapa pertanyaan yang diajukan peneliti kepada karyawan PT.Deco Kreasindo Utama sebanyak 15 orang sampel, dan yang menjawab (IYA) 11 orang dengan pertanyaan nomor 1 dari indikator imbalan kotinjen atas nama Nisa, Hanum, Dian, Herman, Rian, Aji, Gilang, Reza, Anto, Kristin, Juli dan yang menjawab (TIDAK) 4 orang atas nama Sutik, Bayu, Yogi, Ayu. Untuk pertanyaan ke 2 yang menyatakan (IYA) 10 orang atas nama Nisa, Hanum, Rian, Aji, Bayu, Gilang, Reza, Yogi, Santo, Ayu dan yang menjawab (TIDAK) 5 orang atas nama Dian, Herman, Sutik, Kristin, Juli.

Berdasarkan Indikator Pengecualian / eksepsi aktif (*Active Management by Exception*) untuk pertanyaan pertama yang menyatakan (IYA) 11 orang atas nama Hanum, Dian, Herman, Sutik, Bayu, Gilang, Yogi, Santo, Ayu, Kristin, Juli. Dan yang menyatakan (TIDAK) ada 4 orang atas nama Nisa, Rian, Aji, Reza. Dan untuk pertanyaan kedua sesuai indikator yang menyatakan (IYA) 6 orang atas nama Dian, Herman, Reza,

Ayu, Kristin, Juli. Dan yang menyatakan (TIDAK) 9 orang atas nama Nisa, Hanum, Dian, Aji, Sutik, Bayu, Gilang, Yogi, Santo.

Dan yang ketiga berdasarkan indikator Pengecualian / eksepsi pasif (*Passive Management by Exception*) yang menyatakan (IYA) 10 orang atas nama Nisa, Hanum, Dian, Aji, Bayu, Gilang, Reza, Yogi, Santo, Kristin,. Dan yang menyatakan (TIDAK) ada 5 orang atas nama Herman, Rian, Sutik, Ayu, Juli. Selanjutnya untuk pertanyaan ke2 yang menyatakan (IYA) 11 orang atas nama Hanum, Dian, Rian, Aji, Bayu, Gilang, Yogi, Ayu, Kristin, Juli. Dan yang menyatakan (TIDAK) ada 4 orang atas nama Nisa, Sutik, Reza, Santo.

Kesimpulan dari Gaya kepemimpinan dengan responden 15 karyawan yang menyatakan (IYA) sebanyak 59 dari hasil yang menjawab dan yang (TIDAK) sebanyak 31 dari hasil yang menjawab gaya kepemimpinan PT. Deco Kreasindo Utama Medan.

Tabel 1.4
Unit Apartemen 3L Serah Terima
Kepihak Pengelola dalam 6 Bulan Terakhir

Tahun Bulan	Lantai	Tower			Jumlah Unit
		Liberti	Lincon	Lexington	
Sep-22	7	AA,AC	CD, BL		4 Unit
	15		BB, BG,BL,BI		6 Unit
Oct-22	17		BB, BH, BL, CD		4 Unit
Nov-22	19A	AR,AQ	BH BR		4 Unit
Dec-22	20		CL,CD,CC		3 Unit
Jan-23	21		BG,CD,CD		3 Unit
Feb-23	25		BA,BE,BL,BH	DQ	5 Unit
	26		BA,BL,CH, CL	DM	6 Unit
<i>Total</i>					35 Unit

Tabel 1.5
Unit Apartemen 3L
Yang di Komplain Pihak Ketiga

Tahun Bulan	Lantai	Tower				Keterangan
		Liberti	Lincon	Lexington	Total	Komplain Pengelola/pihak Ke Tiga
Sep-22	7	AC			1 Unit	Cat belang
	15		Ok		0	Aman
Oct-22	17		BL, CD		2 Unit	Cat kurang rapi
Nov-22	19a	AR	BH		2 Unit	Daun Sompel
Dec-22	20		CD		1 Unit	Cat belang
Jan-23	21		BG		1 Unit	Pintu susah Nutup
Feb-23	25		BE	Aman	1 Unit	Cat kurang rapi
	26		Aman	Aman	0	Aman
Total					8 Unit	

Kasus Kualitas Kinerja dalam 6 Bulan Terakhir
Sumber: Kontaktor PT. Deco Kreasindo Utama 2023

Kualitas kinerja seorang karyawan merupakan suatu hasil yang dapat diukur dari efektivitas kerja yang dilakukan oleh staf atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara tepat dan benar. Pada Tabel 1.4 di atas memperlihatkan Kualitas kinerja Karyawan PT, Deco Kreasindo Utama dalam 6 bulan terakhir terdapat 8/unit komplain yang di ajukan pengelola atau pihak ke tiga kepada kontraktor setelah di ceklis secara bersamaan antara kontraktor finishing Pt, Deco dengan pihak pengelola dari 35 Unit yang di ajukan oleh kontrak maka pihak pengelola menemukan berapa *defect* atau kendala di lapangan seperti pada bulan September 2022 lantai 07 dan 15 dengan tower Liberti unit AA,AC

sedangkan Tower lincon CD, BL. Dan unit apartemen yang kualitas nya kurang maksimal yaitu tower Liberty unit AC dengan keterangan Cat belang.

Pada bulan October 2022 dari 4 unit yang di ajakan oleh Kontraktor finishing kepada pengelola pada tower Lincoln lantai 17 unit BB, BH, BL, CD, maka setelah di ceklis secara bersama terdapat 2 unit BL, CD yang kualitas pintunya atau hasil yaitu cat kurang rapi. Pada bulan Nov-22 terdapat 2 unit AR, BH lantai 19a yang di Komplain Pengelola dengan hasil yang di dapat yaitu Daun Sempel. Sementara bulan Dec-22 lantai 20 dengan unit yang di ajukan sebanyak 3 unit, dan yang di Komplain oleh pengelolo yaitu tower linconl dengan unit CD Dengan alasan Cat belang. Dan pada bulan Jan-23 lantai 21 tower Lincoln unit BG,CD,CD dan unit yang bermasalah yaitu unit BG dengan keterangan Pintu susah Nutup.

Sedangkan kualitas PT, Deco Kreasindo Utama pada bulan Feb-23 dengan lantai 25/25 dengan tower Lincoln dan Lexington dengan unit yang diajukan sebanyak 11 unit kepada pengelola dan setelah di lakukan ceklis secara bersama, maka terdapat unit yang kualitas yang kurang maksimal dengn unit BE Lanti 25 sebanyak 1 unit dengan keterangan Cat kurang rapi. dengan adanya masalah atau kualitas kinerja karyawan tersebut maka mandor harus melakukan pengawasan terhadap semua *team* dilapangan agar kualitas atau hasil yang didapat bisa maksimalkan dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Penerapan Sistim K3, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap**

Kualitas Kinerja Karyawan Kontruksi Pada PT. Deco Kreasindo Utama Pada Proyek City Deli Medan (PCDM)’’

1.2 Indetifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terdapat dalam peneliti ini adalah sebagai beriku:

1. Masih ditemukan beberapa pelanggaran dalam keselamatan kerja seperti APD (alat pelindung diri), helm, Masker dan sarung tangan saat bekerja.
2. Kesehatan kerja PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) masih belum merata.
3. Beban kerja karyawan kontruksi PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) masih terdapat team yang masih kesulitan dalam melaksanakn tugas adan tanggung jawab.
4. Gaya kepemimpinan transaksional khusus mandor yang tidak selalu memberikan imblan, membatu bawahan atau memperbaiki kesalahan yang terjadi di lapangan.
5. Kualitas kinerja karyawan kontruksi PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) masih mengalami perbaikan kerja di karenenakan hasil atau kualitas kurang maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terdapat dalam penelitian ini, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).
4. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).
5. Apakah keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM).

1.4 Batasan masalah

Batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini hanya berfokus pada Penerapan Sistim K3, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Kualitas Kinerja Karyawan Kontruksi Pada PT. Deco Kreasindo Utama pada Proyek City Deli Medan (PCDM).

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel keselamatan kerja secara parsial terhadap variabel kualitas kinerja karyawan PT. Deco Kreasindo Utama pada Proyek City Deli Medan (PCDM).

2. Untuk mengetahui kesehatan kerja secara persial terhadap variabel kualitas kinerja karyawan PT. Deco Kreasindo Utama pada Proyek City Deli Medan (PCDM).
3. Untuk mengetahui beban kerja secara persial terhadap variabel kualitas kinerja karyawan PT. Deco Kreasindo Utama pada Proyek City Deli Medan (PCDM).
4. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transaksional kerja secara persial terhadap variabel kualitas kinerja karyawan PT. Deco Kreasindo Utama pada Proyek City Deli Medan (PCDM).
5. Untuk menganalisis pengaruh K3, beban kerja dan gaya kepemimpinan Transaksional secara simultan terhadap variabel kualitas kinerja karyawan PT. Deco Kreasindo Utama pada Proyek City Deli Medan (PCDM)

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk mempraktekkan ilmu melalui penelitian selama di bangku kuliah untuk melengkapi pendidikan S1

2. Bagi Instansi Perusahaan

Hasil penelitian dimaksudkan sebagai acuan untuk menentukan komitmen organisasi staf. Sehingga perusahaan dapat menyusun strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

3. Bagi Akademik

Nilai akademik dari penelitian ini adalah sebagai alat referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan konsep dan basis penelitian yang sama, yaitu komunikasi dan strategi PR (*public relations*).

4. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan referensi proposal disertasi dan dapat mempermudah proses nantinya.