

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi setiap organisasi, terutama bagi perusahaan manufaktur berskala besar seperti PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Dalam industri yang beroperasi dengan intensitas fisik dan risiko kerja yang tinggi, perhatian terhadap aspek kesehatan kerja, keselamatan kerja, serta pemanfaatan teknologi menjadi faktor penting untuk memastikan keberlangsungan operasional sekaligus menjaga tingkat keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*). Karyawan yang merasa aman, sehat, dan didukung oleh fasilitas serta teknologi kerja yang memadai cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Keterikatan kerja karyawan menurut (Khan, 1990) adalah kondisi di mana individu menampilkan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional pada pekerjaan mereka. Dengan kata lain, karyawan “hadir secara penuh”: tenaga, pikiran, dan perasaan mereka tersalur ke pekerjaan sehingga akan menunjukkan intensitas kerja yang tinggi dan perhatian penuh terhadap tugas.

Program kesehatan kerja memiliki peran krusial dalam menjaga kondisi fisik maupun mental karyawan. Berbagai studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kesehatan akan meningkatkan motivasi, mengurangi stres, dan menurunkan tingkat ketidakhadiran. Di perusahaan manufaktur, paparan debu, suhu panas, ataupun aktivitas fisik berat dapat memengaruhi kesehatan karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, implementasi program

kesehatan kerja menjadi salah satu upaya strategis untuk memperkuat kesejahteraan karyawan dan mendorong keterikatan kerja mereka terhadap perusahaan. Hal ini didukung dengan data tren absensi dari karyawan bagian produksi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk yang menunjukkan bahwa sebesar 93% (sembilan puluh tiga persen) karyawan melakukan absensi secara tepat waktu.

Selain itu, keselamatan kerja menjadi aspek fundamental yang tidak dapat dipisahkan dari operasional perusahaan manufaktur. PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sebagai perusahaan yang menghasilkan semen skala besar memiliki potensi risiko kerja seperti kecelakaan alat berat, terjatuh, terjepit mesin, hingga paparan bahan berbahaya. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), pelatihan keselamatan, serta penggunaan peralatan pelindung diri (APD) merupakan bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman. Persepsi karyawan bahwa perusahaan memberikan perlindungan maksimal terhadap keselamatan mereka dapat meningkatkan rasa aman, loyalitas, serta keterikatan kerja emosional terhadap organisasi.

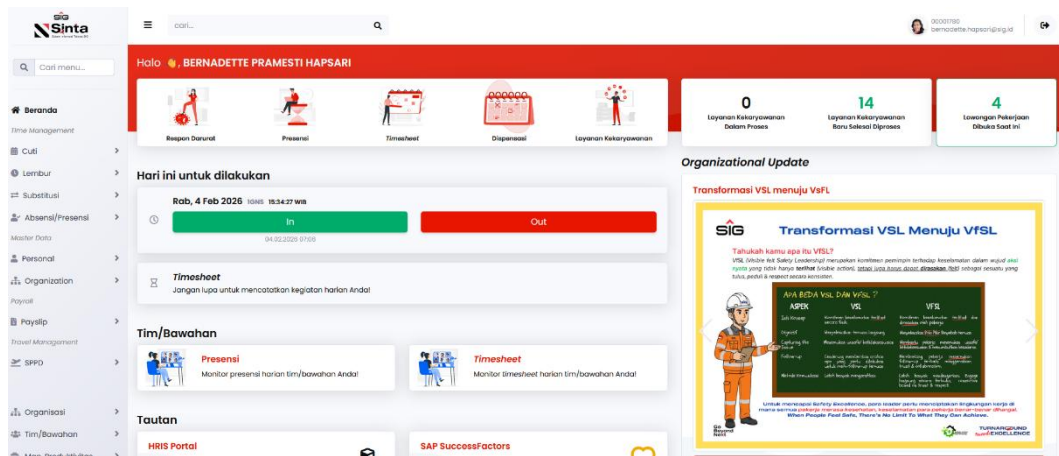
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian integral dari sistem manajemen perusahaan yang digunakan untuk mengelola risiko yang timbul dari kegiatan kerja, dengan tujuan menciptakan tempat kerja yang aman, efisien, serta mendukung produktivitas kerja. Penerapan SMK3 ini bertujuan untuk :

- a. Mendukung efektifitas keselamatan dan kesehatan kerja yang terstruktur dan terintegrasi.

- b. Mengantisipasi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja atau serikat buruh, serta
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien guna mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Di samping itu, perkembangan teknologi di bidang pengelolaan SDM di dunia industri, juga memberikan dampak signifikan bagi efektivitas kerja dan pengalaman karyawan. Penggunaan teknologi dalam proses kerja mulai dari sistem informasi SDM, perangkat produksi yang modern, hingga aplikasi internal perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi beban kerja manual, dan meminimalkan kesalahan operasional. Ketika teknologi membantu karyawan bekerja secara lebih mudah dan produktif, maka tingkat kepuasan dan keterikatan kerja mereka terhadap perusahaan juga cenderung meningkat. Namun, pemanfaatan teknologi yang kurang optimal atau minimnya pelatihan dapat menjadi hambatan dalam pencapaian engagement tersebut.

PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk saat ini telah memiliki aplikasi internal yang mendukung kebutuhan karyawan yang berhubungan dengan kekaryawanan, yaitu aplikasi HRIS (Human Resources Integrated System), SINTA (Sistem Informasi Talenta SIG), email perusahaan untuk MCU (Medical Check Up) Karyawan yang mendukung karyawan bekerja lebih efektif dan efisien, meskipun masih perlu dilakukan optimalisasi terhadap penggunaan aplikasi internal tersebut.



Gambar 1.1. screenshoot aplikasi SINTA PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Fenomena yang sering muncul di perusahaan manufaktur adalah menurunnya motivasi dan keterikatan kerja karyawan akibat beban kerja yang tinggi, risiko pekerjaan, serta fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana program kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan teknologi berperan dalam membangun keterikatan kerja karyawan. Keterikatan kerja karyawan yang tinggi terbukti mampu berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta penurunan *turnover* karyawan.

Topik terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja di industri semen memiliki daya tarik dan potensi untuk dilakukan penelitian secara ilmiah. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nur, F. M. & Pratama, R. C. tahun 2020 dengan judul Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Metode HIRARC pada Unit Kiln PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Pabrik Tuban. Penelitian ini menganalisis penerapan K3 dengan menggunakan metode HIRARC (Hazard Identification, Risk Assessment, and Risk Control) di unit kiln PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Pabrik Tuban. Penelitian ini mengutarakan bahwa terdapat berbagai risiko kerja di unit produksi yang dapat diidentifikasi dan dikontrol

melalui pendekatan sistematis untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan aman.

Berdasarkan uraian tersebut, menarik peneliti untuk meneliti lebih lanjut pengaruh program kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan teknologi terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris terkait faktor-faktor yang mendorong keterikatan kerja dan dapat dijadikan dasar pertimbangan oleh manajemen dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif serta berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah menggambarkan kondisi aktual terkait program-program kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan penggunaan teknologi yang berfokus pada tingkat keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*), sebagai berikut :

1. Apakah kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk?
3. Apakah teknologi berpengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk?
4. Apakah kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan teknologi berpengaruh secara simultan terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk?

Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan hasil nyata terhadap faktor-faktor yang paling mempengaruhi dalam peningkatan keterikatan kerja karyawan.

1.3. BATASAN MASALAH

Untuk memastikan penelitian berjalan secara terarah, fokus, dan tetap sesuai dengan tujuan utama, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen, yaitu:

- a. Program Kesehatan Kerja
- b. Keselamatan Kerja
- c. Teknologi

Penelitian tidak membahas variabel lain di luar ketiga variabel tersebut meskipun mungkin turut memengaruhi keterikatan kerja karyawan.

2. Variabel dependen yang diteliti dibatasi pada keterikatan kerja Karyawan (Employee Engagement) yang mencakup aspek-aspek seperti komitmen, antusiasme, keterlibatan dalam pekerjaan, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.
3. Objek penelitian dibatasi di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, tanpa melibatkan anak perusahaan, afiliasi, atau unit bisnis lainnya dalam Semen Indonesia Group.
4. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di Pabrik Gresik PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

5. Responden penelitian dibatasi pada 105 karyawan produksi Pabrik Gresik sesuai dengan kriteria yang ditetapkan peneliti. Penelitian ini tidak mencakup tenaga kontrak luar atau vendor pihak ketiga.
6. Penerapan program kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan teknologi yang dianalisis dibatasi pada tahun penelitian 2026.

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampiakan, penelitian ini bertujuan:

1. Menguji pengaruh kesehatan kerja terhadap keterikatan kerja (parsial).
2. Menguji pengaruh keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja (parsial).
3. Menguji pengaruh teknologi terhadap keterikatan kerja (parsial).
4. Menguji pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja dan teknologi terhadap keterikatan kerja (simultan).

1.5 MANFAAT PENELITIAN

1.5.1 Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama terkait keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*) dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

1.5.2 Praktis

Penelitian ini dapat menghasilkan :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengevaluasi dan meningkatkan program kesehatan kerja,

keselamatan kerja, serta pemanfaatan teknologi guna memperkuat keterikatan kerja karyawan.

2. Bagi manajemen SDM, diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai faktor-faktor dominan yang memengaruhi *employee engagement*, yang selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan dalam merumuskan strategi peningkatan keterikatan kerja karyawan secara lebih efektif..
3. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan pengalaman empiris serta pemahaman mendalam terkait penerapan K3, teknologi, dan keterikatan kerja karyawan dalam perusahaan manufaktur.