

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri konstruksi merupakan kegiatan ekonomi yang mencakup pembangunan infrastruktur, gedung, dan fasilitas lainnya, serta berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan (Hillebrandt, 2000). Karakteristik pekerjaan konstruksi yang bersifat sementara, dengan target waktu yang ketat dan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai spesifikasi yang telah ditetapkan, menciptakan kondisi kerja yang menantang bagi karyawan. Tekanan ini berdampak pada aspek fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan (Mohd Fateh *et al.*, 2025). Pekerjaan dengan risiko tinggi dan tuntutan proyek yang ketat seringkali menimbulkan tekanan yang berdampak langsung pada kinerja karyawan karena tuntutan itu mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental pekerja (Pamidimukkala dan Kermanshachi, 2021).

Kompleksitas dan tantangan yang tinggi dalam industri konstruksi memberikan implikasi signifikan terhadap kinerja karyawan (Susanto *et al.*, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2024) menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu pilar fundamental yang menopang keberlangsungan dan kesuksesan organisasi di era modern, khususnya dalam lingkungan kerja dengan risiko tinggi seperti industri konstruksi.

PT. Widy Kencana Jaya merupakan perusahaan konstruksi yang bergerak dalam proyek infrastruktur dan penyewaan alat berat yang didirikan pada tanggal 12 Desember 1984 di Medan, Sumatera Utara. Salah satu lokasi operasional PT. Widy Kencana Jaya adalah di Kuala Tanjung yang memiliki karakteristik unik sebagai kawasan industri dan pelabuhan yang strategis. Kuala Tanjung merupakan salah satu kawasan ekonomi khusus yang sedang berkembang di Sumatera Utara, dengan berbagai proyek infrastruktur besar yang sedang dan akan dilaksanakan.

Berdasarkan observasi lapangan dan wawancara dengan manajer PT. Widy Kencana Jaya Kuala Tanjung, Sumatera Utara, kinerja karyawan perlu peningkatan agar perusahaan dapat terus berkembang dan mempertahankan standar kualitas kerja yang tinggi dalam menghadapi tantangan industri konstruksi yang semakin kompetitif. Diketahui juga bahwa pada setiap proyek yang ada karyawan memiliki jadwal bekerja lembur untuk dapat menyelesaikan target proyek yang telah ditetapkan. Kemudian hal ini diperkuat dengan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mendistribusikan angket pra-survey.

Studi pendahuluan dapat dilakukan dengan sampel kecil, biasanya antara 10 hingga 30 peserta, untuk menguji kelayakan instrumen dan prosedur (Connelly, 2008). Berdasarkan hal tersebut maka pra-survey dilakukan dengan melibatkan 30 karyawan sebagai sampel awal yang mewakili keseluruhan karyawan. Berikut adalah hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja karyawan:

Tabel 1. 1
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan di PT. Widy Kencana Jaya, Kuala Tanjung, Sumatera Utara

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apakah pekerjaan yang Anda hasilkan sudah memenuhi standar kualitas proyek konstruksi?	21 (70%)	9 (30%)
2.	Apakah Anda mampu menyelesaikan banyaknya pekerjaan sesuai target tanpa harus diadakan sesi lembur?	13 (43,3%)	17 (56,7%)
3.	Apakah Anda mampu mengatur waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan semua tugas sesuai jadwal?	20 (66,7%)	10 (33,3%)
4.	Apakah Anda dapat menggunakan sumber daya yang ada secara efisien?	22 (73,3%)	8 (26,7%)
5.	Apakah Anda dapat bekerja mandiri di lapangan tanpa bantuan?	12 (40%)	18 (60%)

Sumber: Perolehan Data Kuesioner Pra-Survey (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra-survey di atas, diperoleh gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan PT. Widy Kencana Jaya yang dapat dijadikan dasar pengembangan lebih lanjut. Data menunjukkan bahwa sebagian karyawan, yakni sebesar 56,7%, masih memerlukan waktu tambahan di luar jam kerja reguler untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Selain itu, sebanyak 33,3% karyawan mengindikasikan adanya ruang untuk peningkatan dalam hal perencanaan dan pengaturan waktu kerja agar seluruh tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal. Di sisi lain, sebesar 73,3% karyawan telah menunjukkan kemampuan yang baik dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti waktu, tenaga, alat, dan material secara efisien. Kemandirian kerja sebesar 40% karyawan yang dapat bekerja secara mandiri di lapangan. Robbins, S.P. and Judge (2016) menegaskan bahwa kemandirian merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan fungsi kerjanya secara optimal tanpa bergantung pada bantuan, bimbingan, atau pengawasan pihak lain. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat potensi pengembangan yang dapat dioptimalkan guna mendukung efisiensi operasional dan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dalam lingkup industri konstruksi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompetensi teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi keselamatan dan kesehatan kerja (Hansen *et al.*, 2025). Setiap Perusahaan perlu mengingat bahwa penambahan jam kerja di luar waktu reguler yang dilakukan dalam rangka memenuhi target proyek perlu dikelola dengan baik. Menurut Mohd Fateh *et al.* (2025) upaya peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh pendekatan yang menyeluruh, mencakup optimalisasi lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta penguatan sistem keselamatan dan kesehatan kerja sebagai fondasi utama dalam mendukung keberlanjutan operasional perusahaan.

Industri konstruksi juga dikenal sebagai salah satu sektor yang memiliki tingkat risiko tinggi terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Data *International Labour Organization* (ILO), (2023) menunjukkan bahwa sektor konstruksi menyumbang sekitar 30% dari total kecelakaan kerja global, dengan tingkat fatalitas yang lebih tinggi dibandingkan industri lainnya. Hal tersebut

menunjukkan bahwa industri konstruksi merupakan salah satu sektor dengan tingkat risiko keselamatan dan kesehatan kerja tertinggi di dunia, bahkan risikonya dapat mencapai 3-6 kali lebih besar di negara berkembang (*International Labour Organization, n.d.*).

Hasil pengamatan di lapangan dan wawancara dengan manajer PT. Widy Kencana Jaya menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan standar K3 dan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan standar yang berlaku. Komitmen perusahaan terhadap keselamatan kerja tercermin dari kelengkapan APD yang disediakan untuk seluruh pekerja konstruksi. Setiap pekerja diwajibkan menggunakan APD lengkap sesuai dengan jenis pekerjaan dan tingkat risiko yang dihadapi di lapangan. Adapun daftar APD wajib yang harus digunakan oleh karyawan konstruksi PT. Widy Kencana Jaya meliputi:

Tabel 1. 2
Daftar APD Wajib

APD Wajib PT. Widy Kencana Jaya
1. Helm Safety
2. Kacamata Safety
3. Masker / Respirator
4. Sarung Tangan
5. Sepatu Safety
6. Body Hardness (jika bekerja di ketinggian)
7. Face Shield (untuk pekerjaan pemotongan / gerinda)

Sumber: PT. Widy Kencana Jaya

Penyediaan APD ini merupakan wujud komitmen perusahaan dalam memenuhi ketentuan yang berlaku sesuai Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mengatur penerapan K3 di lingkungan kerja. Dalam rangka terus meningkatkan standar keselamatan kerja, PT. Widy Kencana Jaya masih memiliki ruang pengembangan dalam hal perluasan program pelatihan K3 bagi seluruh lapisan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pelatihan K3 yang diterima oleh karyawan proyek selama ini difasilitasi oleh perusahaan mitra kerja,

sehingga cakupan dan intensitas pelatihan yang diperoleh menyesuaikan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh masing-masing mitra kerja terkait. sehingga ke depannya terdapat potensi untuk perusahaan agar memperluas jangkauan pelatihan tersebut kepada seluruh pekerja proyek yang terlibat langsung di lapangan, guna semakin memperkuat budaya keselamatan kerja di seluruh lini operasional perusahaan.

Realita yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa lokasi tempat bekerja memiliki risiko yang sangat tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang penuh risiko, termasuk paparan kebisingan dari alat-alat berat, suhu panas yang ekstrem akibat paparan sinar matahari langsung dan pantulan dari material logam, serta polusi udara dari berbagai sumber termasuk debu konstruksi dan emisi kendaraan, berkontribusi terhadap munculnya keluhan kesehatan fisik dari para karyawan. Situasi ini mengindikasikan bahwa penerapan K3 secara formal saja tidak cukup untuk melindungi karyawan dari risiko kesehatan dalam lingkungan kerja konstruksi.

Kondisi K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) yang diketahui dalam beberapa karyawan diperkuat dengan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mendistribusikan angket pra-survey. Berdasarkan hasil pra-survey pada aspek K3, beberapa permasalahan yang muncul dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1. 3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Widy Kencana Jaya, Kuala Tanjung, Sumatera Utara

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apakah tempat kerja Anda sudah ada rambu-rambu untuk mencegah kecelakaan?	30 (100%)	0 (0%)
2.	Apakah Anda selalu menggunakan APD yang disediakan saat bekerja?	30 (100%)	0 (0%)
3.	Apakah Anda mendapat pelatihan K3 terjadwal secara rutin dari perusahaan?	17 (56,7%)	13 (43,3%)

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
4.	Apakah di perusahaan sudah tersedia fasilitas kesehatan darurat seperti pos P3K?	19 (63,3%)	11 (36,7%)
5.	Apakah Anda pernah mengalami keluhan kesehatan akibat pekerjaan Anda?	25 (83,3%)	5 (16,7%)
6.	Apakah kondisi fisik Anda pernah menurun ketika harus menyelesaikan pekerjaan berat di lapangan?	22 (73,3%)	8 (26,7%)

Sumber: Perolehan Data Kuesioner Pra-Survey (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey di atas, diperoleh gambaran mengenai kondisi penerapan K3 di PT. Widy Kencana Jaya yang dapat dijadikan dasar pengembangan lebih lanjut. Data menunjukkan bahwa 100% karyawan menyatakan tempat kerja telah dilengkapi dengan rambu-rambu keselamatan dan seluruh karyawan selalu menggunakan APD yang disediakan saat bekerja, yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap keselamatan kerja di lapangan.

Sementara itu, terkait aspek pelatihan K3, sebanyak 56,7% karyawan menyatakan telah memperoleh pelatihan K3 dari perusahaan, sedangkan 43,3% lainnya memperoleh pelatihan melalui perusahaan mitra kerja, sehingga cakupan pelatihan yang diterima menyesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh masing-masing mitra kerja terkait. Dari sisi ketersediaan fasilitas kesehatan darurat, sebanyak 63,3% karyawan menyatakan telah tersedia fasilitas seperti pos P3K di lingkungan kerja, sementara 36,7% lainnya mengindikasikan masih terdapat area kerja yang memerlukan penyediaan fasilitas kesehatan darurat. Selain itu, sebanyak 83,3% karyawan pernah mengalami keluhan kesehatan yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan mereka, dan 73,3% karyawan mengindikasikan adanya penurunan kondisi fisik ketika menyelesaikan pekerjaan berat di lapangan.

Menurut Prasetyo dan Harsono (2025), kebijakan K3, termasuk penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi program K3, merupakan indikator penting dalam sistem keselamatan kerja yang terintegrasi. Perluasan dan pemerataan program pelatihan K3 kepada seluruh karyawan dinilai strategis guna semakin memperkuat kesadaran dan budaya keselamatan kerja di setiap lini

operasional, sehingga potensi risiko di lingkungan kerja dapat diminimalkan secara efektif. Sejalan dengan hal tersebut, Tannady dalam Simbolon et al. (2024) menjelaskan bahwa ketersediaan fasilitas kesehatan kerja untuk penanganan cepat insiden medis merupakan komponen esensial dalam program K3, sehingga optimalisasi fasilitas tersebut di seluruh area kerja menjadi langkah penting dalam mendukung keberlanjutan operasional dan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Karakteristik pekerjaan konstruksi yang bersifat dinamis, dengan target waktu yang terstruktur dan tuntutan penyelesaian pekerjaan sesuai spesifikasi yang telah ditetapkan, menciptakan lingkungan kerja yang membutuhkan ketahanan dan adaptabilitas tinggi dari setiap karyawan. Kondisi tersebut secara alami memberikan dampak pada aspek fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan (Mohd Fateh et al., 2025). Dalam lingkungan kerja dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi, pengelolaan beban kerja yang kurang optimal dalam jangka panjang berpotensi memengaruhi kondisi kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kondisi psikologis karyawan, termasuk potensi terjadinya *job burnout* sebagai dampak dari akumulasi tekanan kerja yang berkelanjutan, menjadi aspek penting yang perlu dikelola oleh perusahaan.

Berdasarkan temuan lapangan, tingginya tanggung jawab kerja dan tuntutan penyelesaian proyek yang terstruktur mendorong karyawan untuk mengoptimalkan waktu kerja mereka demi memenuhi target pengerjaan yang telah ditetapkan. Kondisi ini dalam jangka panjang berpotensi memberikan dampak pada aspek psikologis dan mental karyawan, yang dapat mengarah pada munculnya kondisi kelelahan kerja atau yang dikenal sebagai *job burnout*. Guna memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai kondisi tersebut, peneliti melakukan pra-survey melalui pendistribusian angket kepada karyawan. Berdasarkan hasil pra-survey pada aspek *job burnout*, beberapa indikasi yang ditemukan dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut ini.

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Job Burnout di PT. Widy Kencana
Jaya, Kuala Tanjung, Sumatera Utara

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apakah Anda pernah merasa lelah setelah bekerja meskipun sudah beristirahat?	19 (63,3%)	11 (36,7%)
2.	Apakah Anda pernah merasa jenuh dalam menjalankan pekerjaan?	18 (60%)	12 (40%)
3.	Apakah Anda pernah merasa hasil kerja Anda kurang maksimal meskipun sudah berusaha keras?	14 (46,7%)	16 (53,3%)
4.	Apakah Anda pernah sulit mengendalikan emosi karena lelah akan pekerjaan Anda?	17 (56,7%)	13 (43,3%)

Sumber: Perolehan Data Kuesioner Pra-Survey (2025)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survey di atas, diperoleh gambaran mengenai kondisi *job burnout* karyawan PT. Widy Kencana Jaya yang dapat dijadikan dasar pengembangan lebih lanjut. Data menunjukkan bahwa 63,3% karyawan mengindikasikan adanya rasa lelah yang dirasakan setelah menjalani rutinitas pekerjaan harian. Selain itu, 60% karyawan mengindikasikan adanya perasaan jenuh dalam menjalankan pekerjaan. Sebanyak 46,7% karyawan menyampaikan bahwa mereka masih memiliki potensi yang dapat terus dikembangkan guna menghasilkan kinerja yang lebih optimal ke depannya. Sementara 56,7% karyawan mengindikasikan adanya tantangan dalam pengendalian emosi apabila mengalami kelelahan saat bekerja.

Hal ini sejalan dengan teori *job burnout* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yang menekankan bahwa pengelolaan energi fisik dan psikologis karyawan secara optimal merupakan fondasi penting dalam menjaga produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara K3, *job burnout*, dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang bervariasi, mengindikasikan adanya

kompleksitas dalam hubungan antar variabel tersebut. Dalam aspek pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan, beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Pratiwi (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa penerapan K3 yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan rasa aman dan kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Maudifta & Elpanso (2024) yang menemukan bahwa K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penerapan K3 saja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja jika tidak disertai dengan faktor pendukung lainnya.

Dalam aspek hubungan antara *job burnout* dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu menunjukkan tingkat kesesuaian temuan yang lebih tinggi meskipun masih ada variasi hasil. Almaududi (2019) menemukan pengaruh negatif yang signifikan dari *job burnout* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981) yang menjelaskan bahwa *burnout* dapat menurunkan efektivitas dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Hasil penelitian yang bervariasi ini menunjukkan adanya kompleksitas hubungan antar variabel dan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami kondisi yang mempengaruhi efektivitas K3 dan dampak *job burnout* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta *job burnout* memengaruhi kinerja karyawan di PT. Widy Kencana Jaya. Studi ini relevan karena menggabungkan aspek teknis (K3) dan psikologis (*burnout*) dalam lingkup industri konstruksi. Penelitian ini penting dilakukan karena belum banyak studi yang menganalisis pengaruh K3 dan *job burnout* secara simultan terhadap kinerja karyawan, khususnya di industri konstruksi Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Job Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Konstruksi Pada PT. Widy Kencana Jaya Kuala Tanjung, Sumatera Utara"**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan PT. Widy Kencana Jaya masih memiliki ruang pengembangan yang perlu dioptimalkan lebih lanjut.
2. Jangkauan program pelatihan K3 bagi seluruh pekerja proyek di lapangan masih perlu diperluas.
3. Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara menyeluruh masih memerlukan penguatan lebih lanjut guna menjaga kesejahteraan karyawan secara optimal.
4. Dinamika tuntutan pekerjaan di lingkungan konstruksi memerlukan pengelolaan beban kerja yang proporsional guna menjaga kondisi psikologis karyawan tetap optimal.
5. Perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja PT. Widy Kencana Jaya secara berkelanjutan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan memiliki cakupan yang jelas, maka penulis menetapkan batasan masalah yang diteliti yaitu pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi pada PT. Widy Kencana Jaya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Widy Kencana Jaya?
2. Apakah *job burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Widy Kencana Jaya?

3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *job burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Widy Kencana Jaya?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Widy Kencana Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Widy Kencana Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara K3 dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Widy Kencana Jaya.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta psikologi kerja. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait dampak K3 dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan di industri konstruksi.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam untuk peneliti mengenai hubungan antara penerapan K3, tingkat *job burnout*, dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan dan strategi perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja serta mengelola stres kerja guna mengurangi *job burnout*. Dengan

demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

c. **Bagi Universitas Negeri Medan**

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan akademisi dalam memahami lebih dalam mengenai manajemen keselamatan kerja dan *job burnout*. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan ajar atau studi kasus dalam mata kuliah terkait.

d. **Bagi Peneliti Lain**

Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai dampak K3 dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri lainnya.