

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau suatu sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya yang siap tersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun secara organisasi, Hasibuan (2016). Sementara Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perindustrian merupakan karyawan yang bekerja di suatu perusahaan itu sendiri.

Dunia kerja perindustrian, rawan mengalami terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan karena tidak memakai *safety* atau bahkan tidak mendapatkan *safety* yang di berikan dari perusahaan. Selain perlengkapan *safety*, kecelakaan juga rawan terjadi pada area-area tertentu yang cukup berbahaya. Oleh karena itu, banyak perusahaan-perusahaan kecil maupun perusahaan besar yang menerapkan adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana K3 merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh semua pekerja-pekerja pabrik khususnya pada departemen produksi yang berhubungan langsung dengan mesin-mesin produksi dalam aktivitas kerja setiap harinya. Namun, meskipun sudah banyak perusahaan yang menerapkan K3, masih banyak perusahaan yang belum melapor hasil implementasi K3 dalam perusahaannya. Seperti berita yang dikutip pada SURYA.co.Id Surabaya pada 12 Februari 2019, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans)

Provinsi Jawa Timur, telah mencatat sebanyak 44.000 perusahaan yang ada, baru 12.000 yang melakukan lapor terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kesadaran perusahaan tersebut masih sangat minim mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), hanya 30 persen saja yang telah mendaftarkan perusahaannya terhadap Disnakertrans, <http://surabaya.tribunnews.com/2019/02/12>. Artinya, dari banyaknya perusahaan yang terdaftar di Jawa Timur hanya sedikit yang melakukan pelaporan hasil implementasi K3, hal tersebut bisa dikarenakan masih banyaknya kecelakaan kerja yang terjadi, dan juga kesehatan kerja yang belum difasilitasi oleh perusahaan. Sehingga perusahaan tersebut tidak mampu memberikan laporan K3 terhadap badan yang menaunginya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah modal utama untuk sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan. Jika K3 tidak diberikan secara baik akan merugikan karyawan tersebut dan bisa juga berdampak buruk pada perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang berdampak langsung terhadap produktivitas yang dihasilkan karyawan. Karena jika pekerja mengalami kecelakaan dalam bekerja, dan bekerja dalam keadaan sakit akan memberikan hal yang buruk bagi perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan akan menurun dari biasanya.

Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan Kesehatan kerja menurut Mathis dan Jakson (2002) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1

menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh beberapa perlindungan, (1) keselamatan dan kesehatan kerja, (2) moral dan kesusilaan, (3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Undang-undang ini dimaksudkan bisa menentukan standar yang jelas untuk keselamatan kerja bagi semua karyawan sehingga mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas secara keseluruhan.

Kepuasan kerja adalah keadaan perasaan seorang karyawan yang menyenangkan dalam menjalankan aktivitas kerja yang dilakukannya, kepuasan juga mampu menjadi semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan penting bagi kelangsungan operasionalnya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Jadi semakin terciptanya kepuasan kerja pada karyawan, maka akan memudahkan pula suatu perusahaan untuk terus eksis dalam dunia persaingan bisnis. Pengertian Kepuasan Kerja Menurut Handoko (2012) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan nama para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Kuswadi

(2005), kepuasan karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya.

Siagian (2005) berpendapat bahwa produktivitas adalah “ Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan output yang optimal bahkan jika mungkin yang maksimal ”.(Komaruddin, 1992),Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak dan lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam OSLA tahun 1984 adalah (J.Ravianto,1986) : 1) Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya. 2) Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplinyang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas. 3) Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh. 4) Produktivitas berbeda di masing-masing negara denga kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan

dan komunikasi. 5) Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Berbagai pendapat para ahli diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang diadakan oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan atas hak pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk dapat menghasilkan produktivitas yang baik. Dimana produktivitas merupakan kuantitas produksi yang dihasilkan lebih baik dari pada produksi atau hasil kerja pada sebelumnya dan tentunya dengan kualitas yang baik pula (dalam lingkup kerja). Namun, produktivitas juga dapat di lihat dari sudut pandang yang lain, meski bukan dalam bidang perindustrian atau perusahaan produksi barang. Sedangkan kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan bahagia seorang karyawan dalam menjalankan kegiatan kerjanya.

Banyaknya teori yang mengkaji mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut, membuat banyak penelitian-penelitian yang dilakukan oleh pihak-pihak perguruan tinggi maupun pihak-pihak tertentu. Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan Tritama Aria (2016), menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Sulis Amaliatul Afifah (2018), menyatakan variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas

kerja (Y), Penelitian lain juga menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Beberapa penelitian tersebut banyak meneliti antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kepuasan, serta variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas. Namun masih belum ada penelitian yang melibatkan variabel *dependen* kepuasan dan produktivitas kerja, berdasarkan teori dari Handoko (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas kerja para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Milla sasuwe (2018), kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Kadek Super Nova Wardana (2016) ada pengaruh positif signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja merupakan salah satu bidang yang menarik untuk dikaji. Berbagai riset menghasilkan temuan yang berbeda-beda, ada yang menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas, ada pula yang tidak.

PT. Indo Tirta Abadi adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi botol-botol dengan menggunakan mesin yang canggih. Perusahaan ini berlokasi di kecamatan gempol kabupaten Pasuruan. Dalam proses operasional produksinya, perusahaan Indo Tirta Abadi membagi dalam tiga shift kerja, yaitu shift pagi, shift sore dan shift malam. Perusahaan ini

merupakan perusahaan anak cabang dari Tangerang, Banten. Indo Tirta Abadi sangat menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Terbukti dengan peralatan dan perlengkapan yang lengkap digunakan dalam operasional produksi. Bukan hanya itu saja, banner-banner motivator juga terpampang di area perusahaan,. Selain itu, perusahaan Indo Tirta Abadi sempat beberapa kali mendapatkan piagam penghargaan yang diberikan oleh Gubernur Jawa Timur karena tingkat kecelakaan kerja yang sangat minim. Oleh karena itu, peneliti memilih melakukan penelitian ini dilakukan di PT. Indo Tirta Abadi sebagai objek penelitian dan ntuk mengetahui apakah penerapan K3 benar-benar memiliki pengaruh terhadap kepuasan dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Indo Tirta Abadi yang merupakan salah satu perusahaan di Jawa Timur dengan sangat menerapkan K3 tersebut.



Gambar 1.1 Banner Motivator dan Piagam Penghargaan
Sumber: PT. Indo Tirta Abadi, 2019

Berbagai pemaparan diatas membuat peneliti ingin meneliti kembali mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan melibatkan variabel *dependen* Kepuasan dan Produktivitas kerja. Peneliti ingin mengetahui apakah variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?
4. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja
2. Mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja
3. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja
4. Mengetahui pengaruh kesehatan kerjaterhadap produktivitas kerja
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menegembangkan serta menambah wawasan dan juga dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Manajemen Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memperoleh informasi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan pandangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perusahaan dalam meningkatkan atau mempertahankan Kesehatan dan Keselamatan Kerja perusahaan.