

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja, sedangkan keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan – bahan dan proses pengolahan, lantai tempat kerja, lingkungan kerja dan metode kerja, Yani (2018:157). Sesungguhnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kebutuhan bersama antara karyawan dengan perusahaan, apabila masing–masing pihak mampu menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Lebih jauh sistim Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan–bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya–bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk–produk industri. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan sangat tergantung dari rasa tanggung jawab manajemen dan tenaga kerja terhadap tugas dan kewajiban masing – masing serta kerjasama dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Yani (2018:160). Permasalahan yang terjadi adalah karyawan serta perusahaan menganggap perlu dipakainya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tetapi sering kali tidak mentaati apa yang menjadi peraturan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tersebut.

Dalam menghadapi era globalisasi di segala bidang, baik politik, ekonomi, sosial budaya dan lain - lain memerlukan banyak faktor-faktor pendukung sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Sumber daya manusia dalam hal ini pekerja merupakan sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan baik pemerintah maupun swasta. Pada saat ini perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat.

Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas yang optimum, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi untuk mendukung merealisasikan tujuan perusahaan, untuk itulah butuh suatu manajemen yang mampu mengelola semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Harold Koontz dan Cyril O Donnel yang dikutip oleh Amirulloh dan Budiyono (2017:7), manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Dengan

adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka diharapkan timbul kepuasan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kepuasan kerja menunjukkan perasaan karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang dihadapinya, apakah menerima kondisi tersebut (puas) atau tidak menerima kondisi tersebut (tidak puas). Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan akan berbeda antar satu karyawan dengan karyawan lainnya, hal ini tergantung perasaan masing – masing karyawan tersebut sehingga setiap kebijakan perusahaan tentunya tidak bisa memuaskan semua karyawan, pasti ada yang merasa tidak puas. Karyawan yang tidak puas akan berdampak pada perilakunya dalam bekerja sehingga akan berdampak kepada produktivitas kerjanya. Menurut Sutrisno (2017:73), bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Menurut pendapat Locke (Berry, 1998) yang dikutip oleh Badriyah (2017:228) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman kerjanya.

Produktivitas kerja yang selalu meningkat akan berpengaruh pada meningkatnya produktivitasnya perusahaan dan ini merupakan salah satu tujuan perusahaan. Berbagai – macam cara dilakukan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena produktivitas kerja adalah cara yang paling tepat untuk menjawab kompetisi dan tantangan industri yang semakin cepat pertumbuhannya. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sentral dalam membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerjaitidak hanya berbicara tentang kecepatan dan ketepatan atau hanya menjunjung tinggi efektivitas, namun yang tidak kalah penting adalah

bagaimana melakukan efisiensi, Tannady (2017:273). Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Secara sederhana produktivitas yang dimaksud disini adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung. Menurut Tannady (2017:274), produktivitas umumnya digunakan untuk menilai kinerja industri manufaktur, meskipun pada perkembangannya industri jasa juga menggunakan produktivitas untuk mengukur dan menilai performa karyawannya. Pada skala yang lebih luas produktivitas dipergunakan sebagai indikator kekuatan ekonomi suatu negara. Produktivitas adalah rasio antara apa yang dihasilkan (*output*) dengan apa yang telah dikeluarkan (*input*). Pengukuran produktivitas menghasilkan sebuah nilai yang disebut dengan indeks produktivitas (IP) atau istilah lain dikenal dengan *Rate of Productivity (RoP)*. Dari rasio tersebut jelas terlihat filosofi produktivitas adalah bagaimana menghasilkan sebanyak – banyaknya dengan pengorbanan modal sekecil – kecilnya.

Permasalahan yang dihadapi manajemen CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya adalah apakah K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) yang telah dijalani selama ini membuat karyawan merasa puas sehingga berdampak kepada peningkatan produktivitas kerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya ?
- 3) Apakah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya ?
- 4) Apakah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah penegasan hal – hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya.

- 3) Untuk menguji dan menganalisis K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian ini bagi pihak – pihak yang terlibat, manfaat penelitian ini adalah :

1. Aspek Akademis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para akademisi STIE Mahardhika Surabaya khususnya dosen, mahasiswa dan kepentingan perpustakaan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (khususnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja) dan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

3. Aspek Praktis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi karyawan dan pimpinan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) *Decoration* Surabaya serta perusahaan sejenis yang ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) serta kepuasan kerja.