

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan merupakan suatu kondisi yang sudah ada sejak jaman dahulu, persaingan dalam bidang bisnis adalah suatu keniscayaan sekarang ini terlebih lagi arus globalisasi telah membuat banyak perusahaan harus memperbaiki sistem manajemen dalam mengatur semua sumber daya yang dimilikinya agar tetap dapat eksis dalam perjalanan bisnisnya. Diantara sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan hanya dengan meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia maka perusahaan tersebut akan mampu mewujudkan visi dan misinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (dalam hal ini karyawan) merupakan aset perusahaan yang sangat penting, sehingga wajib hukumnya untuk selalu dipelihara serta ditingkatkan dengan sebaik – baiknya. Menurut pendapat Garry Dessler (1997 ; 6) yang dikutip oleh Subekhi dan Jauhar (2014 ; 2) perubahan – perubahan yang terjadi dalam lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kecenderungan – kecenderungan yang mencakup keragaman angkatan kerja, teknologi, globalisasi, dan perubahan dunia jabatan kerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan keselamatan, kesehatan, kepuasan kerja serta kinerja karyawan itu sendiri. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan

kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini. Menurut Robbins (2013 ; 36) bahwa lingkungan adalah lembaga - lembaga atau kekuatan - kekuatan diluar potensi yang mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Produktivitas karyawan akan meningkat jika lingkungan kerja kondusif dan sebaliknya, produktivitas akan menurun jika lingkungan kerja tidak memadai. Apabila karyawan sudah dapat melakukan pekerjaannya dengan baik maka kondisi lingkungan kerja dikatakan baik. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kondisi kesehatan serta keselamatan kerja seorang karyawan merupakan modal dari karyawan tersebut dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kondisi yang sehat dan selamat maka seorang karyawan akan mampu melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut pendapat Moekijat (2010) yang dikutip oleh Tannady (2017 ; 371), menyebutkan bahwa K3 bertujuan untuk memberikan pengetahuan mengenai hal – hal yang berhubungan dengan masalah keselamatan dan kesehatan yang terjadi dalam pekerjaan. Untuk itulah setiap perusahaan harus menerapkan Manajemen K3

sehingga setiap karyawan selalu berada dalam kondisi yang sehat serta selamat dalam melakukan / menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Yani (2017 ; 160), pelaksanaan K3 diperusahaan tergantung dari rasa tanggung jawab manajemen dan tenaga kerja terhadap tugas dan kewajibannya masing – masing serta kerja sama dalam pelaksanaan K3. Lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat berperan penting dalam pelaksanaan K3, hal ini dikarenakan lingkungan kerja berpotensi dapat menimbulkan gangguan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. ketika seseorang merasa kepuasan dalam bekerja, maka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan kinerjanya akan meningkat secara optimal (Badriyah, 2015 ; 227). Dengan kata lain semakin seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, maka diharapkan akan semakin meningkat produktivitasnya dan kinerjanya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan seorang merasa puas dalam bekerja, misalnya faktor kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin oleh perusahaan, dan sebagainya.

Dengan kinerja yang semakin tinggi merupakan salah satu tujuan perusahaan dalam meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dengan adanya kinerja karyawan yang semakin baik maka berdampak kinerja perusahaan juga akan semakin baik pula. Dengan kinerja perusahaan yang semakin baik maka perusahaan tersebut akan lebih eksis dalam persaingan bisnisnya. Kinerja karyawan harus mempunyai suatu standar pengukuran, misalnya standar ukuran minimal dan standar ukuran maksimal sebagai indikator tercapainya kinerja karyawan tersebut. Standar ukuran minimal merupakan standar ukuran paling rendah kualitas atau kuantitas yang harus dipenuhi, sedangkan standar maksimal merupakan ukuran paling besar kualitas dan kuantitas yang harus dipenuhi (Tannady, 2017 ; 155 & 156). Sehingga

dengandemikian kan ada suatu evaluasi dalam mengukur suatu kinerja karyawan tersebut, apabila kinerja karyawan tersebut lebih rendah dari ukuran minimal maka karyawan tersebut akan mendapatkan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Begitu juga perusahaan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo menginginkan adanya suatu peningkatan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan kompetitor dalam merebut pangsa pasarnya. Dengan melihat penjelasan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja CV. Magna Phinastika Indopolymer Di Sidoarjo”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah menunjukkan inti dari permasalahan yang ingin dicapai, dalam penelitian ini rumusan masalah adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo ?
- 2) Apakah keselamatan kesehatan kerja berpengaruh bterhadap kepuasan kerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo ?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo ?
- 5) Apakah keselamatan keshatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo ?
- 6) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo melalui kepuasan kerja ?

- 7) Apakah keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo melalui kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan penegasan terhadap hal – hal yang akan diteliti, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo.
- 6) Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo melalui kepuasan kerja.
- 7) Untuk menguji dan menganalisis keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini oleh pihak – pihak yang terkait adalah sebagai berikut :

- a) Aspek akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi mahasiswa, dosen dan perpustakaan sebagai literatur dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b) Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan bagi peneliti berikutnya serta sebagai bagian dari pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c) Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan bagi CV. Magna Phinastika Indopolymer di Sidoarjo yang berkaitan lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.