

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan (Rivai dan Sagala, 2015).

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh SDM.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Menyadari bahwa manusia adalah sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat

tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien (Soe'oed, dkk. 2014).

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia ini yang nantinya berperan sebagai pelaksana dalam pengelolaan atau aktivitas produksi sebuah perusahaan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa ada manusia, tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja (Aziz, 2012).

Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Rivai dan Sagala, 2015).

Produktivitas kerja merupakan masalah penting juga bagi perusahaan terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi

ini. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan bukanlah dengan cara bekerja keras saja, tetapi juga dengan kerja cerdas. Menurut Sunyoto (2012) produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Tingkat produktivitas dapat diukur dari rasio *output* produksi dibagi *input* bahan produksi. Rasio ini merupakan indeks produktivitas. Rasio ini untuk membandingkan suatu bagian lebih produktif dari keadaan sebelumnya dapat dilihat dari indeks produktivitasnya. Tinggi rendahnya tingkat produktivitas ini menjadi ukuran keberhasilan suatu kinerja karyawan. Jika produktivitasnya tinggi atau bertambah perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil dan sebaliknya, jika produktivitasnya kurang atau menurun, dikatakan kurang atau bahkan tidak baik (Wibowo, 2010).

Produktivitas kerja dapat dilihat dari faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, keselamatan, kesehatan, jaminan sosial, dan hubungan kerja (Gaol, 2014). Tidak mudah bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman guna memotivasi karyawan agar mereka terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Maka sudah kewajiban pihak perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap karyawan.

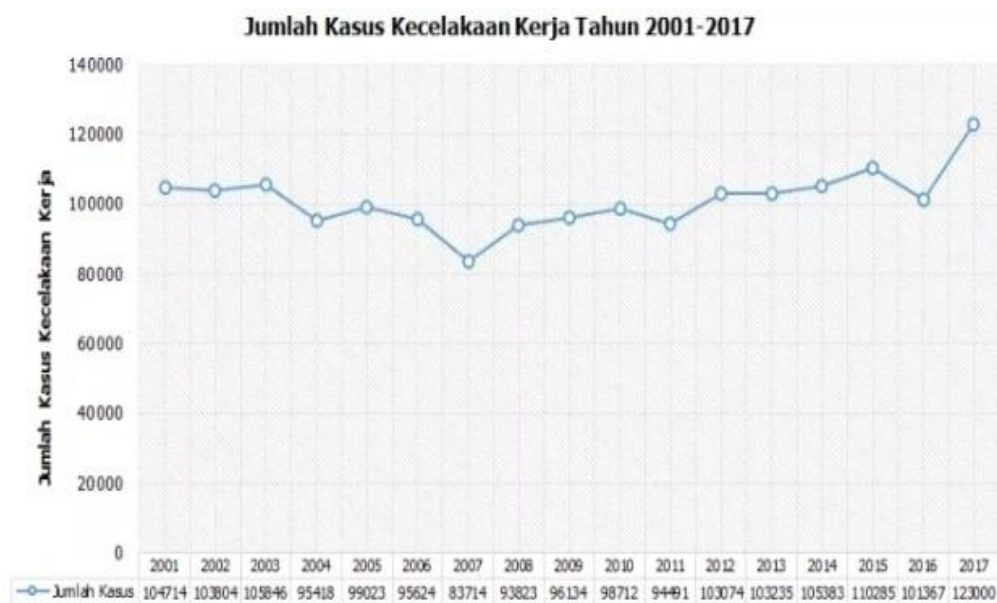
Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor penting dalam produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Keselamatan dan kesehatan adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Wirawan, 2015). Menurut Wibowo (2010) keselamatan dan kesehatan karyawan yang buruk dalam bekerja jelas akan menghambat proses produksi yang dijalankan oleh setiap karyawan pada masing-masing departemen tersebut. Jika proses produksi tersebut terhambat, akan berimplikasi pada menurunnya *output* karyawan (produktivitas).

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan dapat membuktikan kemampuannya dalam menjalankan tugas disebuah perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2010), mengenai lingkungan kerja, manusia akan mampu melakukan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan akan dapat membuat karyawan merasa betah dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Perlindungan karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja atau lingkungan kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan. Jika perlindungan karyawan diperhatikan maka karyawan akan berkerja secara nyaman dan aman sehingga mereka akan bekerja secara produktif dan akan meningkat

produktivitas kerjanya (Widodo, 2015). Namun pada hakikatnya kecelakaan kerja terjadi bukan karena kesalahan faktor perusahaan dan lingkungan kerja saja tapi bisa disebabkan oleh kelalaian manusia.

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu manusia dan lingkungan (Wirawan, 2015). Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan dan kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin, tetapi frekuensi terjadinya kecelakaan kerja lebih banyak terjadi karena faktor manusia, karena manusia yang paling banyak berperan dalam menggunakan peralatan di perusahaan.



Sumber: BPJS TK (www.detikfinance.com, 2018)

Gambar 1.1
Grafik Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2001-2017

Berdasarkan grafik di atas angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi. Mengutip data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Ketenagakerjaan, hingga akhir tahun 2017 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 123.000 kasus dengan nilai klaim 971 miliar lebih. Sementara itu, untuk kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 2.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja. BPJS TK mencatat, untuk total jumlah kecelakaan kerja siap tahunnya mengalami peningkatan hingga 5%. Namun untuk kecelakaan kerja berat tren peningkatannya cukup lumayan besar yakni sekitar 5%-10% setiap tahunnya.

Beberapa kecelakaan kerja yang terjadi tahun lalu antara lain kasus peledakan dan kebakaran di PT. Mandom Indonesia, jatuhnya lift dengan korban pekerja PT. Nestle Indonesia, robohnya *crane* di gedung Mitra I Malang dan kecelakaan kerja di Alfamart Pekanbaru. Meski tidak merinci, BPJS TK mencatat pada tahun 2017 jumlah kasus kecelakaan kerja yang sudah masuk dalam ranah penyelidikan dan dinyatakan sudah lengkap (P-21) jumlahnya mencapai 81 perusahaan. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan industri dan masyarakat. Selama ini penerapan K3 seringkali dianggap sebagai cost atau beban biaya, bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Perlunya dilakukan usaha-usaha untuk melindungi karyawan di dalam menjalankan pekerjaan, sudah lama disadari oleh pemerintah, Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947 yang menyatakan berlakunya Peraturan Kecelakaan Tahun 1947 (PP Nomor 2 Tahun 1948) merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja dalam perusahaan. Kemudian

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 87 tentang ketenagakerjaan mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) (Gaol, 2014).

Ketentuan tersebut selanjutnya diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang penetapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (PPSMK3) (Wirawan, 2015). Kita menyadari bahwa keselamatan dan kesehatan kerja di atur oleh undang-undang pemerintahan, namun dewasa ini banyak dijumpai perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga sering dijumpai kasus-kasus kecelakaan kerja yang merugikan karyawan dan pihak perusahaannya sendiri bahkan juga merugikan lingkungan sekitar.

Maksimalnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi, di sisi lain PT. Bintang Inti Karya memiliki bentuk program K3, yakni terdiri dari kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja, di mana ke tiga bentuk program tersebut secara teoretis memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan bermuara pada peningkatan produktivitas. Jadi, dengan adanya pelaksanaan program K3 ini, karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut

yang berbentuk karya ilmiah yang penulis beri judul “**Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi pada PT Bintang Inti Karya Kabupaten Magetan)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi penulis dan pihak lainnya, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi ilmu pengetahuan kegunaan penelitian ini adalah dapat memberikan tambahan sumber kepustakaan teoritis dan empiris dalam lingkup konsentrasi manajemen SDM, yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman kedalam bidang sesungguhnya, yaitu tentang produktivitas kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya terutama keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan kegunaan penelitian ini adalah dapat memberikan masukan, dorongan dan kemudahan dalam melakukan pengambilan keputusan yang lebih tepat.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan bagi penelitian selanjutnya khususnya yaitu yang berkaitan dengan masalah keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan agar pembaca dapat memperoleh pemahaman secara runtut dan sistematis. Untuk memudahkan pemahaman dan mencapai sasaran yang diinginkan, sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai deskripsi teoritis variabel, tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang penyajian dan analisis data. Pada bab ini disajikan dan dijelaskan tentang analisis data dan pembahasan hasil analisis yang merupakan jawaban dari hipotesis yang dikemukakan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk subyek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.