

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan era modernisasi saat ini menimbulkan banyaknya perubahan yang signifikan bagi segala aspek kehidupan. Manusia merupakan salah satu makhluk hidup yang lebih sempurna jika dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya. Akibat dari unsur kehidupan yang ada pada manusia, sehingga manusia mengalami sebuah perubahan dan perkembangan dalam segi psikologisnya. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penggerak utama dalam mencapai sebuah tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Hasibuan, bahwa manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap kegiatan organisasi, sebab manusia menjadi perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017:27).

Tantangan utama dibidang personalia adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi secara efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif, sehingga manajemen dituntut agar selalu melakukan inovasi atau cara-cara baru agar lebih menarik dan mampu mempertahankan para sumber daya manusia (SDM) dimana kemampuan manajer yang bisa diandalkan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi (Handoko, 2018:3). Artinya sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah aset yang sangat bernilai sehingga perlu dijaga dan dipertahankan eksistensinya, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang dinamis dan profesional yang mampu bersaing dan berdayaguna.

Persaingan dalam memperebutkan pasar dari segala lini baik regional, nasional maupun internasional terus dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Untuk mencapai perusahaan yang siap bersaing tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang merupakan faktor penentu keberhasilan

dalam menjalankan visi dan misi dalam mencapai target suatu perusahaan. Sehingga sumber daya manusia ini perlu mendapat perhatian khusus dari pihak perusahaan (Munandar, 2016:16).

Dalam hal menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini maka perlunya diperhatikan dari sisi produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan tersebut adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang harus memuaskan dari segi kualitas maupun kuantitas (Wirawan, 2015:140).

Produktivitas kerja karyawan dapat menjadi patokan dalam hal keberhasilan usaha suatu perusahaan. Dimana produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawannya, terutama dalam hal kesejahteraan. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin dari sikap mental yang baik.

Perusahaan maupun karyawan harus terus berupaya dalam hal meningkatkan produktivitasnya.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah faktor kesehatan dan keselamatan kerja. Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada para sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Pemberian perlindungan kepada karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja atau lingkungan kerja sangat diperlukan bagi setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Karena jika karyawan diberikan jaminan perlindungan dalam bekerja maka karyawan akan bekerja secara nyaman dan aman sehingga mereka akan bekerja secara produktif dan tentunya produktivitas kerjanya juga akan meningkat.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bentuk pemberian jaminan dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Wirawan, 2015:144). Masalah keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus mendapatkan perhatian yang serius. Masalah ini terutama sangat diperlukan bagi perusahaan yang mengandung bahaya kecelakaan atau resiko dan tingkat polusi yang tinggi. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki program dan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik (Widodo, 2015:233). Namun pada hakikatnya kecelakaan kerja terjadi bukan hanya karena faktor dari perusahaan dan lingkungan kerja saja, tetapi juga disebabkan oleh faktor kelalaian manusia itu sendiri.

Pihak pemerintah juga sudah lama menyadari akan pentingnya pemberian perlindungan kepada karyawan, hal ini tertuang dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja (Hukum, 1970:1). Dengan adanya Undang-Undang tersebut membuktikan bahwa pemberian keselamatan kerja oleh perusahaan sangat penting. Serta dalam Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Pasal 87 tentang ketenagakerjaan menjelaskan akan kewajiban bagi setiap perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, dimana ketentuan tersebut diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah RI No.50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Wirawan, 2015:145). Dari sisi pemerintah kesehatan dan keselamatan kerja ini sudah mendapat perhatian, tetapi dari segi pengimplementasi masih banyak dijumpai perusahaan yang kurang memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga sering dijumpai kasus-kasus kecelakaan kerja yang bisa merugikan karyawan dan pihak perusahaan itu sendiri, serta lingkungan sekitarnya.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja, yang perlu menjadi perhatian oleh perusahaan juga adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya individu yang tidak puas akan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2015:37).

Karyawan harus merasakan kepuasan dalam bekerja dengan berupaya semaksimal mungkin sesuai kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut

dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Robbins, kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti pekerjaan yang menantang, pengahragaan, hubungan *interpersonal*, lingkungan kerja dan lain-lainnya (Robbins, 2015:38).

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menghasilkan kemajuan perusahaan masa kini maupun masa yang akan datang sehingga sangat diperlukan akan adanya perhatian khusus dari perusahaan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Hal ini tentunya bukan perkara yang mudah untuk diwujudkan karena biasanya organisasi dihadapkan pada perumusan tujuan yang hendak dicapai, menetapkan berbagai sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, mengembangkan sistem dan mekanisme kerja yang tepat, serta melakukan berbagai hubungan penataan antar karyawan dalam perusahaan tersebut sehingga mereka bisa bergerak selaras, dan terkoordinasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan inilah yang akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan yang tidak terlepas dari pencapaian dari kepuasan kerja karyawan yang dalam pada suatu perusahaan.

PT. Morenzo Abadi Perkasa Tbk. Demak yang berlokasi di Jalan Raya Demak Kudus km 10, Desa Gajah RT.02 RW.03, Kecamatan Gajah, Kabupaten Demak, Jawa Tengah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan distribusi hasil perikanan rajungan dan makanan laut beku. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia. Hasil produksi PT. Morenzo Abadi Perkasa Tbk. Demak selain memasarkan produknya dalam negeri,

juga melakukan ekspor produknya ke luar negeri seperti di Amerika Serikat, Eropa dan Hongkong. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) telah diterapkan oleh PT. Morenzo Abadi Perkasa sejak awal berdirinya perusahaan tersebut hingga sekarang. Program K3 yang diterapkan pada PT. Morenzo Abadi Perkasa adalah sebagai berikut:

- a. Peringatan pembudayaan K3 berupa gambar-gambar yang ditelakkan di tempat kerja.
- b. Penggunaan alat pelindung diri seperti *safety shoes*, topi, dan masker.
- c. Tersedianya fasilitas BPJS ketenagakerjaan.

Berikut adalah jumlah kecelakaan kerja yang pernah terjadi di PT. Morenzo Abadi Perkasa Tbk periode 2020.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Th. 2020**

No	Bulan	Departemen	Jumlah Kecelakaan	Penyebab Kecelakaan
1	16 Maret	Produksi	1	Terjepit mesin
2	7 April	Produksi	1	Tersayat kaleng
3	20 Mei	Produksi	1	Tertimpa tatakan
4	7 Juni	Produksi	1	Kelelahan
5	10 Juni	Produksi	1	Terjepit mesin
6	11 Juni	Produksi	1	Tersayat kaleng
7	20 Juni	QC	1	Tersayat kaleng
8	20 Juli	Produksi	1	Kelelahan
9	27 Juli	Produksi	1	Terjepit mesin

Sumber: PT. Morenzo Abadi Perkasa, 2020.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di PT.

Morenzo Abadi Perkasa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, seperti alat-alat pekerjaan dan bahan-

bahan yang digunakan dalam proses produksi, maupun faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Christina Ingelin Latuwael (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kelesamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia).” Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y), kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Dan secara tidak langsung, kepuasan kerja (Z) mampu memediasi kesehatan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y), serta kepuasan kerja (Z) mampu memediasi kesehatan keselamatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Tatag Abdan Istaghfara (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada CV Cipta Usaha Mandiri)”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y), kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Namun, secara tidak langsung, kepuasan kerja (Z) tidak mampu memediasi kesehatan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y), serta

kepuasan kerja (Z) tidak mampu memediasi kesehatan keselamatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

*Research gap* yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh kedua peneliti terdahulu dengan variabel yang sama menunjukkan hasil yang berbeda. Sehingga dalam penelitian ini, dilakukan kembali penelitian untuk melihat apakah variabel dalam penelitian ini sesuai dengan situasi kerja di masa sekarang.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas serta adanya *research gap* pada penelitian terdahulu, mengingat pentingnya perhatian akan kesehatan dan keselamatan kerja dalam suatu perusahaan sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kesehatan Karyawan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. MAP Demak.”

## **1.2 Ruang Lingkup**

Untuk menghindari terjadinya penafsiran yang keliru dari pembaca dan keluar dari pokok permasalahan maka ruang lingkup penelitian ini berfokus pada penerapan kesehatan karyawan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Moreno Abadi Perkasa Demak.

### **1.2.1 Variabel penelitian**

#### **a. Variabel terikat**

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat (eksogen) adalah produktivitas kerja.

b. Variabel bebas (endogen)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas (endogen) adalah kesehatan karyawan dan keselamatan kerja.

c. Variabel intervening

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja, kesehatan karyawan, keselamatan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak

### **1.2.2 Subjek penelitian**

Dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak.

### **1.2.3 Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak yang berjumlah 510 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 224 responden.

### **1.2.4 Waktu dan lokasi penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan pada 25 Agustus 2020 sampai selesai diperoleh data, dan lokasi penelitian dilakukan di PT. Morenzo Abadi Perkasa yang berlokasi di Jalan Raya Demak-Kudus km 10, Desa Gajah RT. 02 RW. 03, Kecamatan Gajah, Kabupaten Demak, Jawa Tengah.

### **1.3 Perumusan Masalah**

#### **1.3.1 Kesehatan karyawan**

Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan memberikan jaminan berupa BPJS ketenagakerjaan.

#### **1.3.2 Keselamatan kerja**

Permasalahan yang terjadi pada PT Morenzo Abadi Perkasa Demak adalah kecelakaan kerja dari bulan Maret sampai bulan Juli 2020 di perusahaan tersebut *intens* terjadi, mulai dari kecelakanaan kerja berat seperti terjepit mesin, hingga kecelakaan kerja ringan seperti kelelahan dan tersayat kaleng. Hal ini dikarenakan karyawan kurang berhati-hati dalam bekerja, serta tidak menghiraukan rambu-rambu keselamatan kerja.

#### **1.3.3 Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menghasilkan kemajuan pada PT. Morenzo Abadi Perkasa di masa kini maupun di masa yang akan datang sehingga sangat diperlukan akan adanya perhatian khusus dari perusahaan agar kepuasan karyawan PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak dapat meningkat.

#### **1.3.4 Produktivitas kerja**

Pemberian perlindungan kepada karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja atau lingkungan kerja sangat diperlukan bagi setiap karyawan di PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak karena jika karyawan diberikan jaminan perlindungan dalam bekerja maka karyawan akan bekerja secara nyaman

dan aman sehingga mereka akan bekerja secara produktif dan tentunya produktivitas kerjanya juga akan meningkat.

Atas dasar tersebut maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kesehatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak?
3. Apakah kesehatan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak?
4. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak.
2. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak.

3. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak.
4. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Morenzo Abadi Perkasa Demak.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

#### **1.5.1 Aspek teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akan pengetahuan, wawasan serta sebagai bahan dalam penerapan ilmu manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia, mengenai gambaran pengetahuan terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya terkait tema yang sama dengan penelitian ini.

#### **1.5.2 Aspek praktis**

1. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya untuk meminimalisir adanya resiko kecelakaan kerja

serta sakit akibat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Penelitian ini diharapkan agar mampu memberikan kesadaran bagi para karyawan agar tetap memperhatikan kesehatan dan keselamatnnya dalam bekerja sehingga aktivitas operasional kerjanya bisa lebih efektif.

