

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada saat ini, dunia kerja sangat kompetitif dan kesempatan kerja yang tersedia lebih sedikit dari tenaga kerja yang dibutuhkan. Jika seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup di tempat kerja, biasanya bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga perusahaan tempat bekerja harus membuktikan tingkat permintaan terhadap karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) semakin diakui sebagai sumber inti organisasi yang vital untuk masa depan. Sumber daya manusia selalu berkaitan dengan organisasi manapun, dan sebagai faktor penentu keberadaan dan fungsinya. Membantu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. jenis sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik, organisasi tidak akan berjalan berfungsi dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa, dan kasa. Semua berpotensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Apabila karyawan merasa puas dengan apa yang telah diperoleh maka akan tercipta keselarasan dalam bekerja, dengan kepuasan tersebut perusahaan juga akan dapat memanfaatkan sumber daya yang baik, pada umumnya tercermin dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan

dalam mencari karyawan efisien yang tinggi dalam bekerja. Yang dapat mendorong perusahaan untuk menjalin koordinasi terbaik dengan karyawannya adalah kebutuhan karyawan terpenuhi dan terpuaskan. Upaya perusahaan antara lain memberikan keselamatan dalam bekerja hubungan kerja yang harmonis.

Perusahaan juga perlu memberikan perhatian dan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dengan benar. Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan perusahaan secara keseluruhan, seperti: kesehatan, dan keselamatan kerja, pendapatan, teknologi, peluang, prestasi, dll. Beberapa faktor yang harus diperhatikan adalah jaminan sosial, rencana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja. Kenapa kesehatan dan keselamatan kerja dalam kondisi tidak sesuai, keluhan yang mengganggu semangat kerja karyawan dan merangsang rasa tidak bosan dapat terjadi. Sehingga mengurangi atau mengurangi dari kerugian waktu dan biaya.

Antusias dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi motivasi, untuk memberikan motivasi harus sesuai dengan kebutuhan dan permintaan karyawan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan menjadi lebih efisien dan produktif, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Serupa dengan perubahan sikap dan perilaku, peran menjalankan fungsi organisasi untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Hal ini merupakan langkah penting yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan citra karyawan, jika mencari dan menemukan penyebab yang belum terselesaikan adalah sikap pribadi yang negatif dari pegawai terhadap pekerjaannya, maka perbedaan antara harapan dan

kenyataan yang diterima sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat berhubungan antara program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas melalui motivasi guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Werther dan Davis (dalam sutrisno) sumber daya manusia merupakan pegawai yang siap mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas karena produktivitas yang tinggi merupakan suatu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas merupakan suatu pendekatan *interdisipliner* untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi pengguna cara produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (sinungan,1992).

Meningkatnya produktivitas sumber daya manusia yang ada ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada diperusahaan mampu menunjang dan memenuhi keinginan dan kesejahteraan seluruh pihak. Apabila perusahaan peduli dengan keberadaan dan perkembangan karyawan, maka karyawan, maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kontribusinya dalam meningkatkan produktivitas kerja terhadap perusahaan agar peningkatan produktivitas tersebut dapat tercapai sesuai yang diharapkan, maka perlu adanya pengola sumber daya manusia secara sistematis, terencana, dan efesiensi sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya. Selain produktivitas karyawan, terdapat pula salah satu hal yang harus menjadi perhatian,

yaitu kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada diperusahaan.

Kesehatan kerja dalam perusahaan merupakan spesialis dalam ilmu kesehatan berserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja serta kemungkinan untuk mengecap derajat kesehatan setinggi-tinggi (Kuswana :2014).

Keselamatan kerja adalah kesehatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan kontruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengelolannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersihan gedung, sarana transportasi dan lain-lain (Meggison dalam Mangkunegara,2002:138).

Motivasi kerja merupakan pemicu atau dorongan untuk seseorang dapat melakukan pekerja mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan. Hasbuan (2000:142) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan upaya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Tabel 1.1

## Hasil produktivitas PT. Kukjae Laser Indonesia

No	Jenis Produksi	Target perusahaan	Pencapaian/pertahun
1.	<i>Catting Dies</i>	30.500/ea	20.400/ea
2.	<i>Tomson</i>	3.000/ea	50/ea

Sumber : PT. Kukjae Laser Indonesia (2021)

Ea : satuan barang internasional

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pencapaian produktivitas PT. Kukjae Laser Indonesia tahun 2021 kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan produksi barang *cutting deis* dan *tomson* mengalami naik turunnya produksi, hal ini dikarenakan tidak menekan target untuk memproduksi barang. Fenomena yang terjadi pada PT. Kukjae Laser Indonesia terkait dengan produktivitas yaitu karyawan sering mengalami menganggur ketika tidak ada pesanan dari perusahaan lain. Berikut ini disajikan tabel 2 berkaitan dengan adanya perlengkapan kerja untuk melindungi diri dari kecelakaan kerja di PT. Kukjae Laser Indonesia.

Tabel 1.2

## Data Perlengkapan Untuk Melindungi Diri Saat Bekerja

No	Jenis alat	keterangan	kondisi
1.	Kacamata	ada	baik
2.	Sepatu Safety	ada	baik
3.	Sarung Tangan	ada	baik
4.	Gas	ada	baik

Sumber : PT. Kukjae Laser Indonesia (2021)

Tabel 2 menjelaskan bahwa fasilitas pendukung untuk melindungi diri saat bekerja di PT. Kukjae Laser Indonesia dibagian produksi, yaitu kacamata, sepatu *safety*, sarungan tangan dan gas yang sudah cukup baik dan harus ditingkatkan. Dengan adanya perlengkapan diatas sangat membantu sekali dalam bekerja. Tingkat resiko yang dialami karyawan disaat bekerja adalah luka-luka kecil (luka ringan). Maka dari itu butuh konsentrasi dengan penuh saat bekerja agar tidak terjadi kecelakaan kerja.

*Research gap* mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Widaningrum, 2019) (Astuti & Dewa, 2019) (Anggreini *et al.*, 2014) (Busyairi *et al.*, 2014). Namun ada juga yang menyatakan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. (Jumanto & Nasution, 2017). Sulistyarini (2006) ; Okky, (2011); Malinasari, (2011) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saputra (2014) menyimpulkan bahwa keselamatan kerja memberikan berpengaruh signifikan kepada produktivitas kerja karyawan. Peneliti ini didukung oleh Kaligis, *et al* (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi secara parsial keselamatan kerja yang memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil riset ini lebih diperkuat oleh Ukhsia, *et al* (2013) yang kesimpulannya adalah memberi pengaruh secara parsial hanya kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh signifikan. Secara simultan, kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka kesehatan, keselamatan kerja, produktivitas, motivasi menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih dalam. Sehingga penulis tertarik melakukan riset yang berjudul **“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT. Kukjae Laser Indonesia”**.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari hal berikut ini:

- 1) Kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel eksogen, produktivitas dan motivasi kerja sebagai variabel endogen.
- 2) PT Kukjae Laser Indonesia digunakan sebagai objek penelitian.
- 3) Karyawan bagian produksi akan menjadi responden dalam penelitian ini.
- 4) Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Adanya beberapa permasalahan yang terjadi di PT. Kukjae Laser Indonesia adalah kurang optimalnya produktivitas kerja yang dibuktikan dengan tidak tercapainya target produksi perusahaan. Hal ini dikarenakan kesehatan dan keselamatan yang belum berjalan dengan baik. Selain itu kondisi lingkungan kerja fisik kurang baik.

- a) Bagaimana pengaruh kesehatan terhadap motivasi pada PT. Kukjae Laser Indonesia ?

- b) Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi pada PT. Kukjae Laser Indonesia ?
- c) Bagaimana pengaruh kesehatan terhadap produktivitas pada PT. Kukjae Laser Indonesia ?
- d) Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas pada PT. Kukjae Laser Indonesia ?
- e) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pada PT. Kukjae Laser Indonesia ?
- f) Bagaimana pengaruh motivasi mampu memediasi pengaruh kesehatan terhadap produktivitas PT. Kukjae Laser Indonesia.
- g) Bagaimana pengaruh motivasi mampu memediasi keselamatan kerja terhadap produktivitas PT. Kukjae Laser Indonesia.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini yakni:

- a) Menganalisis hubungan pengaruh kesehatan terhadap motivasi pada PT. Kukjae Laser Indonesia.
- b) Menganalisis hubungan pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi pada PT. Kukjae Laser Indonesia.
- c) Menganalisis hubungan pengaruh kesehatan terhadap produktivitas pada PT. Kukjae Laser Indonesia.
- d) Menganalisis hubungan pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas pada PT. Kukjae Laser Indonesia.



- e) Menganalisis hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pada PT. Kukjae Laser Indonesia.
- f) Menganalisis hubungan pengaruh motivasi terhadap kesehatan melalui produktivitas sebagai variabel intervening PT. Kukjae Laser Indonesia.
- g) Menganalisis hubungan pengaruh motivasi terhadap keselamatan melalui produktivitas sebagai variabel intervening PT. Kukjae Laser Indonesia.

## **1.5. Manfaat Peneliti**

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Hasil riset ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam mengembangkan ilmu manajemen dan mampu menjadi referensi peneliti berikutnya terhadap kesehatan, keselamatan kerja, motivasi dan produktivitas kerja.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Mampu bermanfaat bagi internal PT Kukjae Laser Indonesia sehingga dapat berguna sebagai bahan evaluasi dalam memperhatikan kesehatan, keselamatan kerja, motivasi dan produktivitas kerja karyawan.