

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Adanya teknologi yang semakin modern di era ini telah mendorong perusahaan atau organisasi untuk ikut memajukan dan meningkatkan baik usahanya ataupun kinerja yang dimiliki oleh pekerjanya (Dienata et al., 2019). Sumber daya manusia (SDM) adalah seseorang atau individu yang bekerja sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna membantu berjalannya suatu organisasi maupun instansi yang memiliki peran penting sekaligus penentu berkembangnya organisasi. SDM adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh besar serta paling berdampak pada organisasi. Bagi organisasi sumber daya manusia dapat menjadi pendukung dan pemberi arah, mengatur jalannya dan berkembangnya organisasi, serta bisa membuat organisasi tetap bertahan dalam berbagai kondisi dan situasi baik di sisi masyarakat serta di berbagai perubahan zaman. Maka dari itu untuk dapat bersaing dengan organisasi yang ada, suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan terawat. Jika sumber daya manusia diperhatikan akan lebih mudah memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya sesuai yang di cita-citakan (Dienata et al., 2019).

Untuk menilai baik tidaknya kinerja SDM dapat dilihat dengan produktivitas yang mereka tunjukkan saat bekerja. Produktivitas dapat diartikan sebagai semangat dan bekerja keras yang dipunyai oleh pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya seperti lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, kompensasi,

keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan pelatihan yang diberikan. Dengan berbagai faktor tersebut organisasi dapat menjalankan beberapa usaha untuk meningkatkan produktivitas para karyawannya (Susanti, 2017).

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Jika keselamatan dan kesehatan kerja diperhatikan karyawan akan dapat kerja dengan maksimal. Karyawan akan merasa sehat sehingga dalam menjalankan tugas mereka akan fokus dan pekerjaan akan cepat selesai. Selain itu, jika karyawan dalam bekerja merasa selamat dan sehat akan mengurangi tingkat absensi karyawan. Dalam organisasi juga ada lingkungan kerja yang juga bisa mempengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja yang baik bisa menjadi pendukung karyawan melakukan tugas yang diberikan, membuat karyawan betah serta merasa senang dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat sebagai support untuk karyawan, jika karyawan nyaman dengan lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas. Ada dua lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua kondisi yang dapat berhubungan secara fisik dengan karyawan bisa mengenai tempat kerja yang bisa berhubungan langsung dan tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik lebih ke hubungan antar rekan kerja karyawan maupun hubungan karyawan dengan pemimpinya (Susanti, 2017).

Ada juga pengaruh pada manajemen SDM dalam suatu instansi dan organisasi yakni terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan

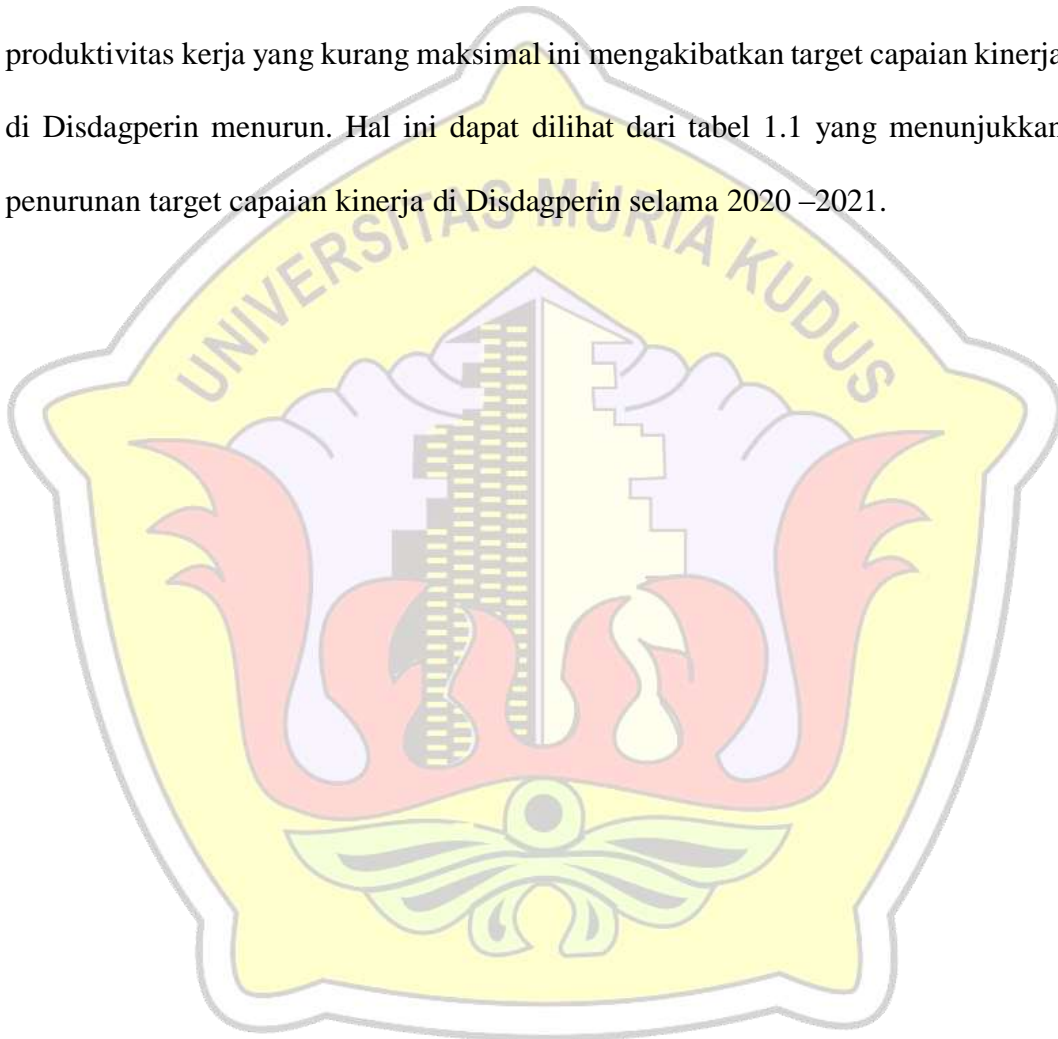
mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas atau kinerja suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan akan mendapatkan kepuasan dari perusahaan apabila karyawan tersebut dalam bekerja merasa nyaman, memiliki rasa senang dan mendapatkan rasa puas sesuai dengan apa yang diharapkan. Kepuasan kerja berarti luas tidak hanya mengenai hasil kerja tetapi juga kepuasan karyawan dengan kesehatan dan kebahagiaan karyawan dalam bekerja (Herdiana & Yuniasih, 2020). Adanya keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas merupakan ajaran yang selalu di pegang seorang manajer. Robbins & Judge (2013:107) mengungkapkan beberapa hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, pemimpin, kompensasi, jaminan atau insentif yang diberikan, lingkungan kerja serta rekan kerja. Jaminan yang diberikan ini dapat berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sehingga membuat karyawan merasa puas.

Kesehatan dan keselamatan kerja dapat diartikan sebagai bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah. Jika seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan material tertentu akan memungkinkan adanya kontak dengan kesehatannya (Harahap, 2020).

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Dalam buku yang berjudul "*Impact of Work Environment Job*" oleh Jain & Kaur dalam jurnal Narpati et al. (2021) mengungkapkan bahwa hubungan sosial di kantor seperti pembinaan relation antar rekan kerja, pemimpin dan perusahaan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut jurnal yang berjudul "*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*" oleh Raziq & Maulabakhsh dalam jurnal penelitian Narpati et al. (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat secara positif dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Ungkapan dari Chandrasekar dalam jurnal penelitian Narpati et al. (2021) mengatakan bahwa untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik diperlukan adanya peran dari organisasi untuk menciptakan karyawan yang lebih produktif sehingga keuntungan organisasi dapat meningkat.

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati. Permasalahan yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati adalah karena adanya Pandemi Covid19 sejak Maret 2019 pemerintah memberlakukan pembatasan sosial hampir diseluruh wilayah Indonesia terutama Kabupaten Pati yang mengakibatkan terbatasnya aktivitas hampir disemua sektor. Banyak aktivitas yang tidak bisa berjalan seperti biasanya. Selain aktivitas, hal yang paling penting adalah kesehatan dan keselamatan setiap orang karena Covid19 merupakan virus yang mudah menular. Seperti yang terjadi di Disdagperin, karyawan saling bergantian terserang virus tersebut yang mengakibatkan produktivitas menurun karena kinerja kurang maksimal. Untuk itu guna mematuhi aturan pemerintah dan menjaga keselamatan

dan kesehatan serta lingkungan kerja agar tetap aman, diberlakukan bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) untuk para karyawan yang mengakibatkan kerja kurang efisien sehingga berpengaruh pada produktivitas para karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang berubah saat karena pandemi juga mempengaruhi kinerja karyawan yang juga berdampak pada hasil produktivitas. Karena produktivitas kerja yang kurang maksimal ini mengakibatkan target capaian kinerja di Disdagperin menurun. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 yang menunjukkan penurunan target capaian kinerja di Disdagperin selama 2020 –2021.



**Tabel 1. 1 Persentase Target dan Realisasi Capaian Kinerja
Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Pati 2020-2021**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya kontribusi perdagangan dalam perekonomian	Pertumbuhan nilai ekspor	6 %	-2,07 %
		Peningkatan persentase kualitas sarana dan prasarana perdagangan	35 %	31,82 %
		Peningkatan persentase IKM yang menggunakan e-commerce.	4 %	27,77 %
2.	Meningkatnya kontribusi industri manufaktur dalam perekonomian	Pertumbuhan IKM	7,6 %	7,75 %
		Pertumbuhan industri agro	7,7 %	7,24 %
3.	Meningkatnya produksi produk unggulan sektor industri dan SDM industri kreatif	Pertumbuhan produktivitas komoditas unggulan disektor industri	6 %	6,54 %

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Pati 2020-2021.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya fluktuasi persentase antara target yang telah ditetapkan oleh Disdagperin dengan realisasi capaian kinerja. Terlihat adanya penurunan pada sasaran strategis pertama indikator kinerja pertumbuhan nilai ekspor dengan target 6 % hanya tercapai -2.07% dan indikator peningkatan kualitas sarana dan prasarana perdagangan menunjukkan dari target 35 % hanya tercapai 31,82 %. Kemudian sasaran strategis kedua, meningkatnya kontribusi industri manufaktur dalam perekonomian mengalami penurunan dari 7,7 % tercapai 7,24 % pada indikator pertumbuhan industri berbasis agro. Akibat penurunan

capaian kinerja tersebut Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati pada tahun 2021 gagal mencapai target pendapatan yang sudah ditetapkan. Dari target yang ditetapkan Rp 7,5 miliar, Disdagperin Pati hanya mampu memperoleh pendapatan Rp 6,86 miliar saja. Bahkan, jika dibandingkan dengan pendapatan tahun pada 2020, pendapatan Rp 6,9 miliar pada tahun 2021 masih dibawah target.

Karena adanya aturan PPKM tersebut mengakibatkan karyawan di Disdagperin harus WFH demi keselamatan dan kesehatannya. Karyawan tidak lagi terjun langsung untuk mengecek satu persatu pedagang yang ada di Pati. Karena terbatasnya kerja tersebut berakibat pada produktivitas yang kurang maksimal. Ada pula tingkat absensi yang tinggi karena sakit juga berakibat pada produktivitas sehingga menurunnya target pendapatan. Hal tersebut diungkapkan oleh Kepala Disdagperin Kabupaten Pati Hadi Santosa (Hanafi, 2022).

Fenomena lapangan mengenai produktivitas tersebut terjadi padatahun 2021, beberapa karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati saling bergantian terserang virus Covid19 sehingga mengharuskan Disdagperin Pati menerapkan sistem bekerja dari rumah atau istilahnya yaitu (WFH) *Work From Home* yang mengakibatkan produktivitas karyawan menurun dan karyawan kurang maksimal dalam melakukan tugas-tugasnya. Penerapan sistem kerja dari rumah yang panjang demi keselamatan dan kesehan kerja serta menjaga lingkungan kerja karyawan menyebabkan kegiatan produktivitas mengalami keterbatasan. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya produktivitas yang mereka hasilkan dan tidak tercapainya target pendapatan yang sudah

direncanakan. Karyawan melaksanakan tugasnya kurang baik, kualitas dan kuantitas mengenai pekerjaan yang mereka lakukan hasilnya menurun.

Beberapa penelitian-penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja telah dilakukan. Namun masih ada perselisihan dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja maupun keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas. Hasil penelitian menurut Harahap (2020) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada setiap karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqamah et al. (2022) mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dienata et al. (2019) yang mengungkapkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini & Suhermin (2018) bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bernilai negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aini & Suhermin (2018) dengan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita & Kusuma (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi, hasil yang diperoleh tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Musriha dalam jurnal penelitian Dienata et al. (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja. Ada juga hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Dienata et al., 2019).

Beberapa penelitian menjelaskan adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja (Astutik & Dewa, 2019). Ada juga penelitian lain yang gagal membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Pansiang et al., 2017). Masih ada juga studi yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Paladio et al., 2017). Oleh karena itu, masih perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menguji bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas yang perlu melibatkan adanya variabel lingkungan kerja di dalamnya (Astutik & Dewa, 2019).

Lingkungan kerja di perusahaan adalah situasi dan kondisi baik fisik maupun non fisik dimana karyawan bekerja (Sutrisno, 2019:105). Lingkungan kerja yang baik akan memastikan kenyamanan dan keamanan karyawan saat bekerja, sehingga nantinya diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya menurut Darmayanti (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Susanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Terdapat latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan dan dibahas. Namun, masih diperlukan penelitian lanjutan mengenai permasalahan-permasalahan pada variabel diatas. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan penulis memiliki ketertarikan dan penelitian

ulang mengenai pengaruh antar variabel tersebut. Peneliti mengambil judul **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati.**

1.2 Ruang Lingkup

Mengingat begitu luasnya permasalahan yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi manajemen laba, agar permasalahan yang di teliti terfokus maka dalam penelitian ini membatasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 1. Variabel indepeden adalah keselamatan dan kesehatan serta lingkungan kerja.
 2. Variabel dependen adalah produktivitas.
 3. Variabel intervening adalah kepuasan kerja.
- b. Penelitian mengambil objek di Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati
- c. Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati

1.3 Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati adalah produktivitas kerja karyawan Disdagperin yang kurang baik mengakibatkan perununan target sehingga karyawan kurang puas dengan kinerja yang dihasilkan. Hal ini bisa dilihat dari tabel 1.1 dimana target dan

realisasi capaian kinerja mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan diberlakukannya WFH untuk para karawayan Disdagperin guna menjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja para karyawan dimasa Pandemi. Pahadal untuk mencapai target dan kinerja sangat dibutuhkan produktivitas kerja yang maksimal tetapi selama Pandemi ini harus ada kebiasaan baru guna menjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja para karyawan.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan peneliti sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati?
- c. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati?
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan permasalahan yang dijelaskan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati.
- b. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati.
- c. Menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati.
- d. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati.
- e. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi:

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati. Selain itu, penelitian ini juga dapat sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati.

1.5.3 Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna bagi mahasiswa lainnya di masa yang akan datang untuk digunakan di penelitian selanjutnya.