

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi memegang peranan yang sangat penting. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk menjalankan proses tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting untuk diperhatikan. Sebelum keadaan itu, manajemen sumber daya manusia diperlukan bagi perusahaan untuk mengelola dan mengatasi masalah yang ada di perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka berkontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sesuai sifatnya, karyawan yang diharapkan oleh organisasi adalah karyawan yang produktif, yaitu. yang mampu melakukan produktivitas kerja secara optimal sesuai rencana.

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, mendukung keberhasilan perusahaan sangatlah penting. Karyawan harus mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan setiap hari. Karyawan harus aktif dan tidak malas. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi membawa keuntungan yang besar bagi perusahaan atau karyawan. Produktivitas pekerja yang tinggi juga mencerminkan seberapa serius seorang karyawan melakukan pekerjaannya, memungkinkan mereka menunjukkan etos kerja yang tinggi dan kinerja kerja yang baik, memungkinkan mereka bersaing secara positif dengan pekerja lain. (Widianingrum, 2019).

Produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan membawa hasil yang baik bagi perusahaan dan mengarah pada produktivitas kerja yang tinggi untuk kepentingan perusahaan. Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah kinerja atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap segi atau segi pekerjaan seseorang, jadi kepuasan kerja bukanlah suatu konsep yang menyatu. Kepuasan kerja dipahami sebagai sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul atas dasar evaluasi situasi kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan kepuasan kerja yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia disebuah institusi maupun lokasi proyek hal ini sesuai dengan pendapat dari Widodo (2018) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kebutuhan bagi karyawan dan semua jenis pekerjaan.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja. Stres kerja biasanya timbul karena tekanan pekerjaan yang terlalu berat maupun adanya desakan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat. Stres kerja berdampak bagi kepuasan karyawan karena karyawan yang mengalami stres kerja cenderung lebih tertekan dalam bekerja, Hal ini dapat menyebabkan terhambatnya

produktivitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawannya agar karyawan tidak mengalami stres kerja.

CV Accent House Jepara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang furniture yang memproduksi dan menjual berbagai produk interior seperti Lemari, Meja, Kursi, Bufet, Lemari TV, dan sebagainya. Perusahaan ini berdiri pada Tahun 1998. Fenomena dan permasalahan yang terjadi pada CV Accent House Jepara adalah naik turunnya hasil produksi yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1.
Jumlah Produksi Tahun 2022

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Keterangan
Januari	1465	1405	Tidak Terealisasi
Februari	2450	2380	Tidak Terealisasi
Maret	1600	1530	Tidak Terealisasi
April	1085	1050	Tidak Terealisasi
Mei	750	750	Terealisasi
Juni	1100	1070	Tidak Terealisasi

Sumber: CV Accent House, tahun 2022

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa realisasi produksi yang tidak mencapai target produksi dari bulan Januari ke bulan Juni. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja yang rendah dari karyawan. pelaksanaan K3 yang masih sangat kurang sehingga menyebabkan beberapa kasus kecelakaan di tempat kerja seperti tertimpa kayu, tergores mesin pemotong, terkena gergaji karena tidak memakai pelindung tangan, dan masih banyak dijumpai para karyawan yang

masih lalai dalam pemakaian atribut kerja seperti kelalaian penggunaan masker padahal hal tersebut membahayakan kesehatan seperti sesak nafas. Adapun stres kerja yang dialami oleh para karyawan perusahaan. Karyawan mendapat tuntutan yang berlebihan dari atasan yang dapat mempengaruhi mental, mendapat tekanan pekerjaan yang terlalu berat, karyawan mendapat desakan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung lebih tertekan mentalnya dalam bekerja. Hal itulah yang membuat kepuasan kerjanya menurun sehingga mempengaruhi produktivitas.

Terdapat beberapa perbedaan penelitian, adapun penelitian yang dilakukan oleh Desi Astanti (2021) yang menyatakan bahwa K3 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputro & Prihatini (2018) menyatakan bahwa K3 berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni *et al.* (2018) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo *et al.* (2022) menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Santosa & Prayoga (2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fardah & Ayuningtias (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Wulansari & Wijono (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif

dan signifikan antara stress kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aspa *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pawastri *et al.* (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Bahtiar *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja pada CV Accent House Jepara”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini meliputi:

- a. Variabel yang digunakan yaitu:
 1. Variabel eksogen adalah K3 dan stres kerja.
 2. Variabel endogen adalah produktivitas kerja.
 3. Variabel intervening adalah kepuasan kerja.
- b. Penelitian mengambil obyek pada CV Accent House Jepara
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV Accent House bagian produksi.
- d. Waktu penelitian dilaksanakan 6 bulan setelah judul disetujui.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah disampaikan pada latar belakang, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa masalah seperti:

1. Realisasi produksi yang tidak mencapai target produksi
2. Kondisi kerja yang tidak mendukung
3. Perlengkapan atribut kerja yang masih kurang dan belum memenuhi standar
4. Adanya tuntutan yang berlebihan dan desakan dari atasan untuk menyelesaikan tugas

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja pada CV Accent House Jepara?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Accent House Jepara?
3. Bagaimana pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja pada CV Accent House Jepara?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada CV Accent House Jepara?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV Accent House Jepara?
6. Bagaimana pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada CV Accent House Jepara?

7. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada CV Accent House Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja pada CV Accent House Jepara.
- b. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Accent House Jepara.
- c. Menganalisis pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja pada CV Accent House Jepara.
- d. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada CV Accent House Jepara.
- e. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV Accent House Jepara.
- f. Menganalisis pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada CV Accent House Jepara.

1.5.1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh K3 dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pada CV Accent House Jepara melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan dalam memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
- b. Sebagai acuan dan pedoman serta dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat menambah informasi dalam pengambilan keputusan.

