

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang memiliki pengaruh sangat nyata dan penting bagi keberhasilan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dan perencana dalam setiap kegiatan operasional yang ada di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mewujudkan visi misi, tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dan dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Budiasa, 2021:1).

Setiap perusahaan akan berusaha agar karyawan yang bekerja dapat berprestasi dan memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Busro, 2018:344). Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan aktivitasnya. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka laba yang diperoleh perusahaan dan produktivitas yang dihasilkan akan meningkat dan dapat mencapai target perusahaan (Ardana, Mujiati, dan Utama, 2014:270).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berkaitan erat dengan

hasil kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bentuk pemberian jaminan dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Wirawan, 2015:144). Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan di dalam perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan seperti adanya kelembapan, temperature, ventilasi udara, penerangan yang memadai, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan lain sebagainya (Afandi, 2018:66). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja karyawan.

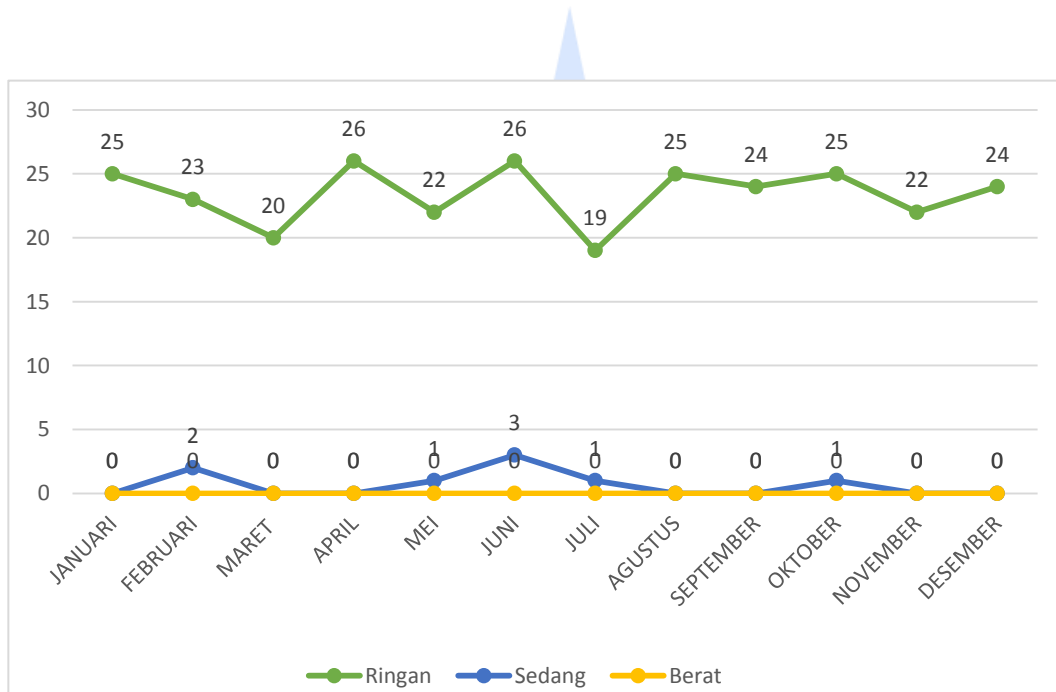
Selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang telah dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) maupun hal-hal yang di luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri (Sinambela,

2016:303). Karyawan harus merasakan kepuasan dalam bekerja dengan upaya semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dari masing-masing individu tersebut dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga hal tersebut akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

PT. Dua Kelinci adalah perusahaan yang bergerak pada bidang industri makanan ringan yang memproduksi seperti produk kacang tanah, biji-bijian, jagung, bulir gandum dan wafer dengan tingkat produksi yang tinggi dan menggunakan berbagai mesin yang dapat berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja, apabila karyawan tidak berhati-hati dalam penggunaannya. Tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi prioritas utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan. PT Dua Kelinci memiliki beberapa divisi seperti divisi kacang atom, divisi tic-tac, divisi biji-bijian, divisi tortila, divisi wafer, divisi kacang garing dan divisi kacang oven, usagi.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Dua Kelinci diperoleh informasi bahwa dalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdapat permasalahan atau fenomena yang terjadi pada bagian wafer yaitu kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Dua Kelinci pada umumnya disebabkan oleh faktor manusia. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman yang berasal dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang sudah diwajibkan, kurang berhati-hati dalam menggunakan alat atau mesin produksi, mengantuk, mengobrol dengan sesama rekan kerja, sehingga karyawan menjadi tidak fokus dan dapat mengakibatkan timbulnya kecelakaan kerja. Hal tersebut banyak terjadi pada karyawan yang masih baru dan belum benar-benar

beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan. Dengan adanya data yang diperoleh peneliti, dapat diketahui banyaknya karyawan PT. Dua Kelinci yang mengalami kecelakaan kerja.



Sumber: PT. Dua Kelinci, 2023

Gambar 1.1
Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Dua Kelinci pada Tahun 2022

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Dua Kelinci tahun 2022 mengalami fluktuasi. Kecelakaan kerja pada PT. Dua Kelinci di dominasi dengan kecelakaan kerja tingkat ringan, seperti jari terkena lelehan lem tembak, terpeleset, terpentok. Kemudian untuk kasus kecelakaan kerja tingkat sedang, seperti jari terjepit mesin pada saat memasukan wafer ke dalam mesin pemotong minibites. Dalam hal ini, tidak adanya kesadaran dari karyawan PT. Dua Kelinci akan pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi permasalahan pada lingkungan kerja adalah suara bising yang berasal dari mesin produksi, hal ini mengganggu ketenangan dalam bekerja yang dapat mengakibatkan konsentrasi terganggu, berkurangnya fokus pada saat bekerja, dan dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam berkomunikasi, serta ruang gerak dalam bekerja kurang luas sehingga para karyawan kurang leluasa dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi diperoleh informasi bahwa permasalahan pada kepuasan kerja adalah miskomunikasi antar karyawan dan atasan, seperti atasan memberikan instruksi kepada karyawan tetapi karyawan tersebut mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan yang diinginkan atasan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan pada produktivitas kerja adalah belum tercapainya target produksi yang telah ditargetkan perusahaan per bulannya. Penurunan produktivitas kerja karyawan biasanya terjadi karena disebabkan oleh beberapa hal seperti terjadinya kecelakaan kerja, semangat kerja karyawan yang naik turun, disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman dan peralatan atau mesin yang digunakan sedang rusak atau dalam tahap perbaikan yang akan mengakibatkan pekerjaan terhambat dan tidak selesai tepat waktu. Hal tersebut dapat menyebabkan tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan per bulannya. Dengan adanya data yang diperoleh peneliti, dapat diketahui jumlah data produktivitas kerja karyawan pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kerja PT. Dua Kelinci Pada Tahun 2022

Bulan	Produktivitas
Januari	73,91%
Februari	77,47%
Maret	77,20%
April	74,41%
Mei	76,74%
Juni	74,71%
Juli	72,29%
Agustus	79,13%
September	71,75%
Oktober	80,84%

Sumber: PT. Dua Kelinci, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada bulan Januari sampai Oktober 2022 mengalami fluktuasi dan belum mencapai target per bulan. Penurunan produktivitas kerja karyawan biasanya terjadi karena disebabkan oleh beberapa hal seperti terjadinya kecelakaan kerja, kerusakan pada mesin produksi.

Research gap pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syardiansah, Rosalina, dan Yusmalita, (2022) menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti, Arman, dan Baharuddin, (2020) menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yushro, Arman, dan Setiawan, (2022) menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang

dilakukan oleh Astuti, Herawati, dan Sepytarini, (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pansiang, Lengkong, dan Sendow, (2017) menyimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliyani, (2022) menyimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atmaja dan Puspitawati, (2018) dalam penelitiannya terkait menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, Djaelani, dan Slamet, (2018) menyimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh dengan arah negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nidyawati, (2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamisah dan Mahfudiyanto, (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan *research gap* yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan variabel yang sama menunjukkan hasil yang berbeda. Sehingga dalam penelitian ini, dilakukan kembali penelitian guna melihat apakah variabel dalam penelitian ini sesuai dengan situasi kerja dimasa sekarang. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Dua Kelinci”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian dibatasi pada persoalan masalah yang ada sebagai berikut:

- a. Obyek penelitian ini dilakukan pada PT. Dua Kelinci
- b. Variabel eksogen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja.
- c. Variabel endogen yaitu produktivitas kerja
- d. Variabel intervening yaitu kepuasan kerja
- e. Responden penelitian ini yaitu karyawan pada bagian wafer PT. Dua Kelinci
- f. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang ada dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT. Dua Kelinci adalah produktivitas kerja pada PT. Dua Kelinci belum tercapai (Tabel 1.1 Selain itu, suara bising yang berasal dari mesin produksi mengakibatkan berkurangnya konsentrasi karyawan. Hal ini mengakibatkan meningkatnya tingkat kecelakaan kerja (Gambar 1.1). Kurangnya konsentrasi karyawan juga dapat menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Dua Kelinci?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Dua Kelinci?
- c. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Kelinci?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Kelinci?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Dua Kelinci?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pada PT. Dua Kelinci.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Dua Kelinci.
- c. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Kelinci.
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dua Kelinci.
- e. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Dua Kelinci.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, kontribusi dalam pengetahuan, wawasan serta bahan dalam penerapan ilmu manajemen khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia. Diharapkan menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya terkait dengan tema yang sama.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan masukan, pengembangan bagi PT. Dua Kelinci khususnya tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja, serta memberikan kesadaran bagi para karyawan PT. Dua Kelinci untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada saat bekerja

