

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era digital seperti sekarang ini, organisasi dituntut mampu mengelola SDM secara mandiri dan profesional guna menunjang dan menjamin keberhasilan perusahaan (Maulana et al., 2015). Sebagai modal dan bagian dari sebuah perusahaan, SDM harus dikelola dengan baik. Namun bila ditinjau fungsinya, SDM mempunyai kekhasan tersendiri dibandingkan dengan sumber daya lain. Sebab, SDM mempunyai rasa, pikiran, dan sikap, hingga jika dikelola dengan baik, dapat berperan aktif dalam kemajuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. (Dwomoh et al., 2013)

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang tentunya merupakan aset berharga bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, yang dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM ialah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengurus hubungan ketenagakerjaan mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, dan hal-hal yang berkaitan dengan keadilan (Marniati, Prof. Adjunct, 2020). Tingkat kecelakaan kerja di negara maju sekitar 4x lebih tinggi daripada di negara berkembang (Soebroto et al., 2009). Di negara-negara berkembang, sebagian besar kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi di sektor pertanian, perikanan dan perkebunan, pertambangan, dan industri. Kurangnya kesadaran dan pelatihan dalam metode keselamatan kerja mengakibatkan tingginya angka kematian akibat kebakaran dan penggunaan zat-zat berbahaya yang menyebabkan penderitaan dan penyakit, termasuk kanker, penyakit jantung, dan stroke (Taufik, 2009).

Saat ini banyak berbagai sumber berita elektronik dan artikel koran yang gencar membahas masalah pengembangan keselamatan kesehatan kerja (K3). Berbagai perusahaan menerapkan keselamatan kesehatan kerja (K3) guna menciptakan lingkungan yang kondusif, dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan kinerja karyawan. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien (Munandar, 2015).

Faktor lain sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah praktek keselamatan kesehatan kerja yang baik dalam organisasi. Keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek - aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, bahaya aliran listrik, terpotong, luka memar, kesleo, patah tulang, kerugian anggota tubuh, pengelihan, dan pendengaran (Jung et al., 2010). Sedangkan kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosional atau gangguan fisik. Kedua konsep tersebut dikenal dengan keselamatan kesehatan kerja (K3).

Berbagai perusahaan menerapkan konsep (K3) guna menciptakan lingkungan yang kondusif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keselamatan kesehatan kerja yang baik akan menjamin karyawan dalam aktivitasnya. Jaminan tersebut membuat karyawan merasa aman dalam segala kegiatan sehingga meningkatkan produktivitas. Konsep (K3) biasanya dikenal dalam satu kesatuan praktek, namun pada kenyataannya faktor pembentuk dari keselamatan kesehatan kerja memiliki banyak perbedaan, sehingga penting untuk memperhatikan detail dari praktek keselamatan kesehatan kerja. Praktek (K3) yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (M. Riyan munandar, 2014).

Riset yang mendukung pernyataan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan performa yaitu (Sembe, 2017). Riset ini menunjukkan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kondisi fisik dan mental yang sehat akan memiliki semangat kerja yang baik karena merasa nyaman dengan pekerjaan yang tepat. Perasaan nyaman dan aman itulah yang membuat mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga muncul kinerja yang tinggi dari pegawai (Dwomoh et al., 2013).

Kesehatan dan keselamatan kerja memang secara langsung mempengaruhi kinerja. Namun, di dalam perusahaan terdapat faktor kepuasan kerja yang dapat menjadi penentu lain dalam kinerja karyawan. Sebuah studi membuktikan bahwa kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja (Afaq Ahmed et al., 2017). Hasil yang sama bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja. Dalam hal ini kita dapat mengukur pengaruh tidak langsung dari keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja (Tengilimoglu et al., 2016).

Selain keselamatan dan kesehatan kerja, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di dalam perusahaan. Penulis (Verdi Sukardi, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berkaitan dengan lingkungan kerja mulai dari cara kerja sampai dengan alat-alat yang digunakan. Begitu juga dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lain seperti hasil yang dicapai dan berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usaha sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal diluar dirinya (eksternal) terhadap keadaan pekerjaan itu sendiri (Mardikaningsih & Sinambela, 2016).

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja, khususnya kinerja, mengacu pada seberapa baik pekerjaan dilakukan. Akibatnya,

kinerja memerlukan penyelesaian tugas dan hasil dari pekerjaan itu sendiri. Kinerja pegawai, didefinisikan sebagai keseluruhan hasil kerja seseorang dalam kaitannya dengan waktu yang dialokasikan untuk melaksanakan tugasnya, meliputi kriteria, sasaran atau target, dan standar hasil kerja yang telah diputuskan dan disepakati bersama. Pemahaman ini hampir sama dengan (Ryani Dhyana Parashakti, 2020) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan di tempat kerja melibatkan kemampuan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas utama organisasi. (Kamal et al., 2018).

Faktor berupa keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan kerja yang diperoleh seorang karyawan tentunya akan mempengaruhi karyawan tersebut, jika keselamatan kesehatan kerja dapat menciptakan rasa aman, nyaman dalam bekerja dan tidak akan menimbulkan kecelakaan atau penyakit akibat kerja maka kondisi tersebut akan membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya. bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor psikologis yang meliputi kemampuan karyawan, faktor finansial seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi. Faktor lainnya adalah kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan (Sinambela et al., 2015). Hasil riset menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan lingkungan kerja karyawan, dan perusahaan perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dalam lingkungan industri. Pekerja yang puas akan menghasilkan iklim industri yang lancar dan kondusif, dan pekerja yang puas adalah individu yang kreatif dan inovatif (Saranya et al., 2014).

CV. Surya Ananta Sentosa bermula dari perusahaan dengan nama UD. Ananta Sentosa yang mulai beroperasi pada tahun 2005 yang bergerak di bidang pengolahan hasil laut yaitu produk tepung ikan (*fish meal*) dan minyak ikan (*fish oil*). Pendiri perusahaan digagas oleh Ribut Wiyono, SE., dengan dasar pemikiran sebagai upaya pemanfaatan sumber daya alam yang tersedia dan peluang bisnis yang bagus karena permintaan pasar yang tinggi pada produk tepung ikan dan minyak ikan. Selain itu pendirian perusahaan juga sebagai upaya untuk membuka peluang kerja bagi masyarakat di sekitar lingkungan perusahaan. Fenomena yang ada pada CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi yakni karyawan kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerjanya, seperti pada bagian distribusi barang dari pabrik pusat ke distributor kemudian distributor ke konsumen. Masing-masing bagian tersebut sudah menyediakan alat bantu yaitu masker, sarung tangan, dan sepatu boots, tetapi karyawan tetap saja tidak menggunakan perlengkapan yang sudah ada pada perusahaan CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi, dan masalah yang ada di CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi ialah perusahaan sudah menyediakan masker, sarung tangan, dan sepatu boots, agar terhindar dari kecelakaan kerja dalam bagian distribusi saat mengangkut barang, tetapi masalah yang sering terjadi karyawan tidak peduli dan kurangnya kesadaran untuk menggunakan peralatan perlindungan dalam bekerja dan karyawan menganggap jika kecelakaan kerja hanyalah sebuah kebetulan yang sangat jarang terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Utama pada CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi, kendala yang seringkali terjadi yakni kurangnya keselamatan kesehatan kerja yang terjalin antar individu dalam menyelesaikan distribusi barang. Ketidakkompakan yang terjadi justru menghambat pengerjaan distribusi barang, sehingga berpengaruh pada kualitas hasil barang dan efisiensi waktu. Faktor lain yang menghambat ialah komitmen dan pengawasan K3 serta tidak berjalannya organisasi/badan khusus yang memiliki tanggung jawab dalam penerapan K3. Masalah-masalah ini terkadang menimbulkan complain dari para *customer* karena hasil yang didapatkan kurang sesuai dengan permintaan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Berikut Data Penilaian Kinerja Karyawan CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi Tahun 2024.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi Tahun 2024

No	Posisi Kerja	Penilaian	Keterangan
1	Sekretaris	80%	Baik
2	Admin	80%	Baik
3	Security	80%	Baik
4	Kepala Teknisi	80%	Baik
5	Kepala Produksi	80%	Baik
6	Sanitasi	70%	Cukup Baik
7	Sanitasi	70%	Cukup Baik
8	Mekanik	80%	Baik
9	Mekanik	80%	Baik
10	Mekanik	80%	Baik
11	Mekanik	80%	Baik
12	Produksi	70%	Cukup Baik
13	Produksi	70%	Cukup Baik
14	Produksi	70%	Cukup Baik
15	Produksi	70%	Cukup Baik
16	Produksi	70%	Cukup Baik
17	Produksi	70%	Cukup Baik
18	Produksi	70%	Cukup Baik
19	Produksi	70%	Cukup Baik
20	Produksi	70%	Cukup Baik
21	Produksi	70%	Cukup Baik
22	Produksi	70%	Cukup Baik
23	Produksi	70%	Cukup Baik
24	Produksi	70%	Cukup Baik
25	Produksi	70%	Cukup Baik
26	Produksi	70%	Cukup Baik
27	Produksi	70%	Cukup Baik
28	Produksi	70%	Cukup Baik

29	Produksi	70%	Cukup Baik
30	Produksi	70%	Cukup Baik
31	Produksi	70%	Cukup Baik
32	Produksi	70%	Cukup Baik
33	Produksi	70%	Cukup Baik
34	Produksi	70%	Cukup Baik
35	Produksi	70%	Cukup Baik
36	Produksi	70%	Cukup Baik
37	Produksi	70%	Cukup Baik
38	Produksi	70%	Cukup Baik
39	Produksi	70%	Cukup Baik
40	Produksi	70%	Cukup Baik

Sumber: CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi. 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menyatakan maka tanggapan sebagian besar posisi kerja sekretaris berjumlah 1 dinyatakan penilaian baik, admin berjumlah 1 dinyatakan penilaian baik, security berjumlah 1 dinyatakan penilaian baik, kepala teknisi berjumlah 1 dinyatakan penilaian baik, kepala produksi berjumlah 1 dinyatakan penilaian baik, sanitasi berjumlah 2 penilaian cukup baik, mekanik berjumlah 4 orang penilaian baik, produksi berjumlah 29 penilaian cukup baik. Total keseluruhan karyawan di CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi terdapat 40 karyawan.

Untuk itu perlu untuk melakukan kesehatan keselamatan kerja (K3), di antaranya. Menjamin keselamatan pekerja (K3) bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja dan menjamin mereka mendapatkan perlindungan yang tepat sesuai tugas masing-masing. Menjamin produksi aman (K3) bertujuan untuk menjamin produksi di tempat kerja secara aman, sehingga tidak berisiko fatal bagi keselamatan pekerja. Meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan (K3) dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik di CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang telah terjadi di rumuskan membutuhkan pendekatan untuk menjawabnya. Oleh sebab itu kinerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik dapat menjadi langkah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga perusahaan perlu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya di CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang peneliti jabarkan, maka rumusan masalah yang diperoleh sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan penelitian, maka riset ini bertujuan untuk membahas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penyusunan riset tentang Dampak Keselamatan Kesehatan Kerja, Kondisi Kerja, serta Kepuasan Kerja keterkaitan Kinerja Pegawai pada CV Surya Ananta Sentosa Muncar Banyuwangi ini akan memberikan manfaat. Adapun manfaat riset antara lain:

a. Bagi Objek Riset

Riset ini juga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan berbagai faktor yang berpengaruh dan kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Penulis

Riset ini untuk menambah wawasan mengenai situasi nyata di sebuah perusahaan, semoga dapat diterapkan dan diaplikasikan dalam kehidupan nyata.

c. Bagi Pihak Luar atau Lain

Dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah mengenai masalah yang sama atau sebagai sumbangan referensi yang memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia.