

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Suatu organisasi harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Menurut Dessler (dalam Novia, 2009), penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Dengan kata lain penilaian kinerja dilakukan dengan cara melakukan penilaian atas perilaku manusia dalam menjalankan peran dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu aspek perilaku manusia dalam penilaian kinerja menjadi dominan. Dalam usaha pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, unsur kesejahteraan perlu diperhatikan. Unsur kesejahteraan dapat memacu semangat kerja dan produktivitas karyawan. Peningkatan kesejahteraan karyawan secara langsung maupun tak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara langsung yaitu kenaikan gaji karyawan, pemberian bonus, tunjangan resiko, lingkungan kerja dan tunjangan yang lain. Tunjangan-tunjangan secara tak langsung dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta promosi jabatan pada karyawan berprestasi. Prestasi karyawan yang baik akan memberikan sumbangan untuk kemajuan dan peningkatan keuntungan organisasi.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya lebih produktif dalam bekerja. Ada beberapa hal yang bisa menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah adalah ditentukan oleh suasana kerja yang kondusif agar karyawan tidak mengalami stress kerja dan kemampuan memotivasi mereka agar lebih loyal dalam menyumbangkan kemampuannya untuk perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan tergantung dengan sarana dan prasarana serta pimpinan di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Perusahaan tentunya menginginkan setiap karyawannya memiliki program perlindungan bagi karyawan melalui penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, karena setiap perusahaan sadar bahwa karyawan memiliki peran yang sangat vital dalam kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan timbal balik yang sesuai kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas peran serta karyawan didalam perusahaan. Setiap karyawan yang ada didalam perusahaan perlu mendapatkan perlakuan yang baik dari manajemen perusahaan agar proses kerja yang di miliki oleh karyawan tetap terjaga, bahkan apabila memungkinkan dapat terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan perusahaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja (Husein, 2005).

Dalam rangka menjalankan usaha yang aman, maka program perlindungan bagi karyawan melalui penerapan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja harus dilakukan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapinya. K3 sendiri merupakan instrument yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Program K3 diorientasikan dan bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja, dengan adanya program K3 maka perusahaan secara langsung dapat telah menjalankan peraturan perundang-undangan danm berusaha menciptakan adanya kepuasan bekerja pada karyawannya (*zero accident*).

Dalam melakukan penerapan sistem K3, pihak perusahaan sangat perlu memperhatikan setiap sumber daya manusia yaitu karyawan yang mereka miliki, agar karyawan tetap merasa puas sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan kinerja mereka sebagai karyawan. Program K3 diharapkan dapat meningkatkan motivasi seorang karyawan. Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan perlu mendapat perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram karena akan menimbulkan kerugian untuk bekerja dengan baik.

Undang Undang yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan khususnya Paragraf 5 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 86 dan 87. Pasal 86 ayat 1 berbunyi: "Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja". Pasal 86 ayat 2: "Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerjayang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja". Pasal 87: "Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Perusahaan". Malayu S.P. Hasibuan (2003), mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan dapat

menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang lebih baik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, yang hal ini dapat dilakukan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Chris Rowley & Keith Jackson (2012), mengatakan bahwa: “Kesehatan dan keselamatan atau dengan lebih tepatnya, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memperhatikan mengenai masalah manajemen risiko di tempat kerja yang mana risiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk“.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan proses perlindungan pekerja dalam kegiatan yang dilakukan pekerja pada suatu perusahaan atau tempat kerja yang menyangkut risiko baik jasmani dan rohani para pekerja. Perlindungan bagi pekerja merupakan kewajiban perusahaan demi menjaga lingkungan dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Selain di Indonesia banyak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di berbagai negara, yang dampaknya tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan umat manusia. Salah satu kasus kecelakaan kerja yang mengehebohkan dan memberikan kerugian besar adalah kecelakaan kerja di pabrik nuklir Chernobyl, yang bukan saja membinasakan orang-orang disekitar tempat kejadian, tetapi debu nuklir yang ke angkasa telah menyebar dan meluas. Polusi bahan kimianya telah merusak produksi pertanian, ternak dan hasil olahan serta banyak lagi bahan-bahan yang dikonsumsi manusia.

Kecelakaan ditempat kerja serta penyakit akibat kerja telah mampu membawa kerugian yang begitu besar dan dapat menggerogoti efisiensi perusahaan, dan kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa berdampak negatif bagi perusahaan. Bertolak dari sini dapat dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, tentang kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi perusahaan. Hanya dengan langkah-langkah yang serius cerdas dan kongkrit dari pihak pemilik/manajemen perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja dapat terwujud.

Pemerintah sendiri sangat sadar tentang betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, ini dapat dilihat dari produk perundang-undangan yang dikeluarkan seperti Undang-Undang No. 33 tahun 1947 tentang pembayaran ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubungan dengan kerja yang berlaku sejak 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan peraturan pemerintah No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Juga undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja (amngkunegara, 2001).Perusahaan

mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja (Silalahi, 1995) yaitu: (a) Penyakit umum yang mungkin dapat diderita semua orang. Penyakit umum merupakan tanggung jawab anggota masyarakat karena itu harus mengadakan pemeriksaan sebelum masuk kerja, (b) Penyakit akibat kerja, yang dapat timbul setelah karyawan yang tadinya terbukti sehat memulai pekerjaannya.

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Adapun proses produksi CV SUUT bermula dari kegiatan yang melalui beberapa tahap proses pembuatan rokok kretek dari pemilihan tembakau dan proses produksi dan beberapa tahap yang cukup panjang dan akhirnya samapi di *packing*. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut membutuhkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, mengingat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mengandung risiko yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan kerjanya.

Berdasarkan data kecelakaan kerja dari CV SUUT sejak lima tahun terakhir, kecelakaan kerja yang terjadi di pabrik CV SUUT cenderung menurun. Hal ini dapat diartikan bahwa penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di SUUT berjalan sesuai dengan yang diharapkan yaitu untuk me ngurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja. Berikut data kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2007 hingga 2012.

1.1 Data Kasus Kecelakaan Kerja CV SUUT 2018

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja
2007	10 Kasus
2008	7 Kasus
2009	13 Kasus
2010	5 Kasus
2011	0 Kasus
2012	5 Kasus

Sumber : Data CV Suut Tamanan Bondowoso 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di CV SUUT dari tahun 2007 hingga tahun 2012. Pada tahun 2007 terdapat 10 kasus kecelakaan kerja karyawan. Tahun 2008 terdapat 7 kasus kecelakaan kerja karyawan. Tahun 2009 terdapat 13 kasus kecelakaan kerja karyawan. Tahun 2010 terdapat 5 kasus kecelakaan kerja. Pada tahun 2011 tidak ada kasus kecelakaan kerja, dan pada tahun 2012 terdapat 5 kasus kecelakaan kerja karyawan. Fenomena yang terjadi di CV. SUUT Tamanan Bondowoso merupakan masalah yang harus ditindak lanjuti oleh

pihak perusahaan agar karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin baik. Jaminan kesehatan kerja karyawan pada CV. SUUT juga merupakan faktor penentu kinerja karyawan. CV. SUUT memberikan fasilitas untuk menunjang kesehatan karyawan seperti BPJS, tunjangan kesehatan dll. Berdasarkan fenomena yang terjadi di CV. SUUT Tamanan Bondowoso, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan karena setelah melakukan pertimbangan yang logis, penulis merasa bahwa masalah ini layak untuk ditelaah lebih lanjut.

1.1 Rumusan Masalah

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) memperhatikan mengenai masalah manajemen risiko di tempat kerja yang mana risiko tersebut dapat dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk. Berdasarkan uraian di atas terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah keselamatan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV. SUUT Ds. Tamanan Bondowoso ?
2. Apakah kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV. SUUT Ds. Tamanan Bondowoso ?
3. Apakah keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. SUUT Ds. Tamanan Bondowoso ?
4. Apakah kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. SUUT Ds. Tamanan Bondowoso ?
5. Apakah keselamatan kerja dan kesehatan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja CV. SUUT Ds. Tamanan Bondowoso ?
6. Apakah keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. SUUT Ds. Tamanan Bondowoso ?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah.

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap motivasi karyawan CV. Suut Ds. Tamanan Bondowoso.
2. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan CV. Suut Ds. Tamanan Bondowoso.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Suut Ds. Tamanan Bondowoso.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja secara paraisal terhadap kinerja CV. Suut Ds. Tamanan Bondowoso.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja CV. Suut Ds. Tamanan Bondowoso.

6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Suut Ds. Tamanan Bondowoso.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberuikan manfaat, sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan dan sebagai informasi tambahan bagi pihak perusahaan dalam pemberian motivasi dan perhatian terhadap karjawan.

2. Bagi alمامater

Menambah pengalaman penulis sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai bahan informasi dan referensi serta kajian dan acuan bagi para penulis berikutnya serta pihak lain yang membutuhkannya pada masa yang akandatang.

3. Bagi peneliti

Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

