

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis, organisasi atau perusahaan membutuhkan peran penting dari sumber daya manusia untuk keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi perusahaan yang dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan sehingga dalam pengelolaannya harus mendapatkan perhatian khusus dan sebaik mungkin. Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat Iskandar (2018) di mana keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan berasal dari pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang diukur dengan kinerja dan produktivitas karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai secara kuantitas maupun kualitas untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja yang berhubungan dengan sumber daya manusia (Silaen et al., 2021). Hal ini didukung oleh pendapat Heksarini et al., (2021) bahwa secara umum, terdapat banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja karyawan, karena dinilai memiliki manfaat untuk kebijakan manajemen perusahaan yang memiliki hubungan dengan sumber daya manusia. Penilaian kinerja karyawan ini adalah hasil dari penilaian sistematis yang berdasarkan pada indikator input dan output serta dampak mengenai kinerja karyawan (Sadakah et al., 2020).

Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui system penilaian rating yang mudah digunakan untuk mencerminkan hal-hal yang menentukan kinerja karyawan

(Setiawan dan Hamdan, 2019). Proses untuk meningkatkan kinerja karyawan yang direncanakan oleh perusahaan dengan mengelola keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan bagi para karyawan. Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat Enny (2019:10) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan. Sedangkan, pada kesejahteraan bagi para karyawan juga mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan yang mengacu pada pendapat dari (Rosanti dan Marlius, 2023). Hal tersebut telah diperkuat kembali dengan adanya pendapat dari Kusumawardani dan Kurniawan (2022) bahwa peningkatan kesejahteraan bagi karyawan mengalami peningkatan signifikan dengan adanya program kesejahteraan bagi para karyawan. Pencapaian kinerja karyawan yang tinggi tidak dilalui secara mudah karena adanya kendala dalam proses operasional perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Proses operasional perusahaan yang tidak lancar seperti adanya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja serta pemberian kesejahteraan yang tidak merata akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dan diperkuat dengan adanya pendapat dari Rosanti dan Marlius (2023) bahwa kondisi tempat kerja yang buruk, standar keselamatan dan kesehatan kerja rendah serta standar jaminan social rendah menyebabkan sulit memperoleh keterampilan yang cukup demi menunjang meningkatnya kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor dari kinerja karyawan sebagai citra kualitas perusahaan (Satoto, 2020). Regulasi mengenai program keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan di perusahaan telah diatur dalam perundang-undangan di Indonesia yang menyebutkan bahwa setiap karyawan yang

bekerja berhak mendapatkan perlindungan dan hak-hak terhadap keselamatan dan kesehatan dalam bekerja serta pemberian kesejahteraan sebagai salah satu bentuk apresiasi organisasi terhadap hasil kerja keras yang dilakukan oleh karyawan (Kemnaker RI, 1970 Kusumawardani dan Kurniawan, 2022). Suatu perusahaan harus memiliki jaminan baik social maupun mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap para karyawan melalui regulasi yang tertulis yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja serta harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan maupun perusahaan tersebut sendiri. Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh pendapat dari Rorimpandey et al., (2022) meliputi pencegahan, perawatan kesehatan kerja dan pemberian cuti dan kompensasi merupakan sebuah program untuk mengurangi beban biaya bagi perusahaan apabila terjadi dampak negative akibat kerja. Oleh karena itu, penerapan praktik keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan bagi para karyawan harus ditekankan agar tidak berdampak negative terhadap pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari Mangkunegara (2016) bahwa tujuan umum bagi perusahaan yang menerapkan K3 di lingkungan kerjanya yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga laba perusahaan dapat meningkat dan dapat dinikmati oleh para karyawan dalam hal kesejahteraan bagi karyawan tersebut sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menentukan kemajuan perusahaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi para karyawan dalam bekerja yang berdasarkan pada tanggung jawabnya sebaik mungkin untuk menghasilkan produk yang bermutu dan berkualitas tinggi (Wibowo dan

Widiyanto, 2019). Perusahaan CV. Prambanan Bangkalan ini adalah salah satu perusahaan yang selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Perusahaan tersebut juga bergerak pada bidang jasa pelayanan pembersihan kantor yang telah berdiri 2014 sebagai perusahaan jasa pelayanan pembersihan kantor senior, penilaian kinerja karyawan merupakan faktor utama untuk menciptakan kesejahteraan serta keselamatan dan kesehatan para karyawan. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan tahun 2020 – 2023.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan CV. Prambanan Bangkalan

No.	Tahun	Nilai Pencapaian Sasaran Kerja Karyawan	Predikat Pencapaian Sasaran Kerja Karyawan
1.	2020	100%	Sangat Baik
2.	2021	95%	Baik
3.	2022	80%	Baik
4.	2023	75%	Baik

Sumber: Direktur CV. Prambanan Bangkalan

Berdasarkan pada hasil observasi penyusun berupa data kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan 2020 hingga 2023 tersebut di atas, telah terjadi penurunan pada kinerja para karyawan CV. Prambanan Bangkalan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan salah satunya pemberian program kesejahteraan yang masih dalam tahap berkembang secara sempurna. Hal ini dapat diartikan bahwa pengelolaan kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalana masih belum dapat dikatakan baik terhadap berjalannya program yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja serta program kesejahteraan bagi para karyawan, seperti bonus, gaji dan tunjangan. Hal ini didukung dan diperkuat oleh pendapat Simajuntak dalam Samsuddin (2018:77)

bahwa kinerja para karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya tahapan berkembangnya sarana pendukung yang dihubungkan dengan faktor eksternal karyawan, misalnya keselamatan dan kesehatan kerja, gaji, upah dan lain sebagainya. hal tersebut juga dibuktikan dengan adanya data kecelakaan kerja, kunjungan karyawan ke Klinik Anna Medika dan keberhasilan penerapan program K3 dan kesejahteraan kerja serta data gaji/upah karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Kasus Kecelakaan Kerja CV. Prambanan Bangkalan

No.	Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Kategori
1.	2020	02	Sangat Baik
2.	2021	04	Sangat Baik
3.	2022	05	Baik
4.	2023	08	Baik

Sumber: Direktur CV. Prambanan Bangkalan

Tabel 1. 3 Data Kunjungan Karyawan ke Klinik Anna Medika

No.	Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Kategori
1.	2020	05	05	10	Sangat Baik
2.	2021	10	05	15	Baik
3.	2022	15	05	20	Baik
4.	2023	16	06	22	Baik

Sumber: Direktur CV. Prambanan Bangkalan

Tabel 1. 4 Data Keberhasilan Penerapan Program K3 dan Kesejahteraan Kerja CV. Prambanan Bangkalan

No.	Tahun	Persentase Keberhasilan Penerapan Program K3	Persentase Keberhasilan Penerapan Program Kesejahteraan Kerja	Kategori
1.	2020	100%	100%	Sangat Baik
2.	2021	90%	90%	Sangat Baik
3.	2022	85%	85%	Baik
4.	2023	82%	82%	Baik

Sumber: Direktur CV. Prambanan Bangkalan

Tabel 1. 5 Data Gaji/Upah CV. Prambanan Bangkalan

No.	Tahun/Periode	Gaji Karyawan	Predikat Gaji Karyawan
1.	2020	2.500.000	Sangat Baik
2.	2021	2.500.000	Sangat Baik
3.	2022	2.300.000	Baik
4.	2023	2.200.000	Baik

Sumber: Bendahara CV. Prambanan Bangkalan

Berdasarkan pada hasil observasi penyusun berupa data kasus kecelakaan kerja, kunjungan karyawan ke Klinik Anna Medika, keberhasilan penerapan program K3 dan kesejahteraan serta gaji/upah para karyawan tersebut di atas, terjadi penurunan pada keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan yang dapat menjadi penyebab penurunan pula terhadap kinerja para karyawan. Oleh karena itu, CV. Prambanan Bangkalan perlu memperhatikan pada aspek pelaksanaan dan perkembangan pada program yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan bagi para karyawan melalui penelitian ini dapat memberikan suatu kontribusi yang baik dalam memecahkan permasalahan tersebut maupun permasalahan diperusahaan lain yang sejenis. Berdasarkan pada uraian di atas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Prambanan Bangkalan.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang tersebut di atas, maka penyusun merumuskan beberapa masalah yang akan dijawab melalui penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan?
2. Apakah terdapat pengaruh kesehatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan?
3. Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan?
4. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan?
5. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja pada CV. Prambanan Bangkalan?
6. Apakah terdapat pengaruh kesehatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja pada CV. Prambanan Bangkalan?
7. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable kesejahteraan kerja sebagai variable intervening?
8. Apakah terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable kesejahteraan kerja sebagai variable intervening?
9. Manakah variable dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah tersebut di atas, maka penyusun memaparkan beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh keselamatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kesehatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kesejahteraan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan.
5. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh keselamatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja pada CV. Prambanan Bangkalan.
6. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kesehatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kesejahteraan kerja pada CV. Prambanan Bangkalan.
7. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable kesejahteraan kerja sebagai variable intervening.
8. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variable kesejahteraan kerja sebagai variable intervening.
9. Untuk mengetahui dan menguji variable mana dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Prambanan Bangkalan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdapat dua hal, sebagai berikut:

1. **Manfaat untuk Mengembangkan Ilmu atau Kegunaan Teoritis**, sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan bagi CV. Prambanan Bangkalan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kualitas kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan serta meningkatkan sekaligus mengembangkan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja di masa yang akan datang;
- b. Sebagai motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan serta keselamatan, kesehatan, kesejahteraan kerja di masa yang akan datang.
- c. Untuk memperluas wawasan kepada direktur CV. Prambanan Bangkalan dalam mempertimbangkan faktor pendukung pada keberhasilan proses peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan serta keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktik, sebagai berikut:

- a. **Bagi Direktur CV. Prambanan Bangkalan.** Sebagai bahan acuan bagi direktur untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan serta keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja CV. Prambanan Bangkalan di masa yang akan datang.
- b. **Bagi Pegawai CV. Prambanan Bangkalan, sebagai berikut:**
 - 1) Memberikan motivasi kepada pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan baik dan benar yang sesuai dengan peraturan CV. Prambanan Bangkalan di masa yang akan datang.
 - 2) Meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan CV. Prambanan Bangkalan melalui prestasi dan ketepatan waktu dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan di masa yang akan datang.

- c. **Bagi CV. Prambanan Bangkalan.** Diharapkan menjadi bahan masukan bagi CV. Prambanan Bangkalan untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan serta keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja CV. Prambanan Bangkalan di masa yang akan datang.
- d. **Bagi Penyusun.** Untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kualitas, kuantitas dan kreativitas serta inovasi pada proses pembelajaran dalam menghadapi situasi dan kondisi yang telah terjadi pada saat ini.
- e. **Bagi penyusun lain.** Diharapkan dapat menjadi sebuah acuan dan referensi dalam mengembangkan penelitian dengan topik permasalahan yang beragam dan berbeda.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga dan teori-teori supaya penelitian ini dapat dilaksanakan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Oleh karena itu, penyusun memberikan batasan batasan di mana akan dilaksanakan penelitian ini, sebagai berikut:

1. **Variabel Keselamatan Kerja (X_1).** Variabel ini memiliki hubungan secara signifikan terhadap variable yang lain yaitu kinerja karyawan.
2. **Variabel Kesehatan Kerja (X_2).** Variabel ini memiliki hubungan secara signifikan terhadap variable yang lain yaitu kinerja karyawan.
3. **Variabel Kesejahteraan Kerja (Z).** Variabel ini memiliki hubungan secara Tidak langsung terhadap variable yang lain yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

4. **Variabel Kinerja Karyawan (Y).** Variabel ini memiliki hubungan secara signifikan terhadap variable keselamatan (X1), kesehatan (X2) dan kesejahteraan kerja (Z).