

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila perencanaan, pengorganisasian motivasi, dan pengawasan manajemen memfungsikan dengan baik, serta unsur-unsur penunjang tersedia dan memenuhi syarat. Pendukung penting dalam berjalannya organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Dengan demikian sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Ada permasalahan yang penting bagi para pemimpin adalah mencari cara bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian perusahaan. Pimpinan yang baik adalah yang bisa menciptakan semua karyawannya mencapai produktivitas kerja yang baik. Permasalahan produktivitas kerja ada kaitannya menjadi pemimpin yang baik, bagaimana memotivasi karyawan dan pengawasan dilakukan serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar karyawan selamat dan sehat dalam bekerja sehingga mendukung tujuan perusahaan. Seorang pemimpin akan menjadi contoh dan teladan dalam bekerja diperusahaan, karena pemimpin merupakan pemberi dan memiliki fasilitator di internal dengan menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap karyawannya kerana keduanya merupakan hubungan saling membutuhkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah produktivitas kerja pegawainya. Melalui program Kesehatan keselamatan kerja yang baik dan mendapatkan motivasi yang baik, diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja yang produktif. Sehingga produktivitas karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya (Ridley, 2008: 39). Produktivitas kerja adalah bagian yang paling menentukan dalam kegiatan perusahaan. Keberadaan karyawan didalam perusahaan menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan perusahaan. Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama, lebih keras, tetapi membuat bagaimana karyawan menjadi profesional dan berkualitas. Sudjana dalam jurnal Gusti Komang Ardika, (2015). Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (dalam Pasolong, 2007: 175) "kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi". Hal ini dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja setiap karyawan juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Perlakuan terhadap karyawan dalam setiap organisasi tentunya diperlukan pengelolaan yang mampu mengembangkan kualitas kerja secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang menjadi perhatian dalam pengelolaan karyawan ialah keselamatan kesehatan kerja dan motivasi kerja.

Diadakannya pelaksanaan tata olah karyawan sangatlah penting karena menciptakan lingkungan kerja yang terintegrasi dan menjadikan rasa aman dalam rangka meminimalisir kecelakaan kerja.

Seorang pemimpin adalah dia yang peduli dan mengerti kebutuhan karyawannya seperti keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja karyawannya. Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram karena akan menimbulkan motivasi kerja dan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. pada umumnya kecelakaan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor manusia dengan lingkungan. Faktor manusia yang diakibatkan oleh kurang hati-hati dalam bekerja sehingga kecelakaan kerja bisa terjadi serta faktor lingkungan yang kurang memadai seperti alat-alat yang digunakan dalam bekerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang penting. Kesehatan kerja yang menunjuk pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat berasal dari lingkungan kerja.

Dengan diadakannya program tersebut maka memenuhi kondisi yang diciptakan untuk memenuhi tuntutan undang-undang ketenaga kerjaan. Menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas: (1) keselamatan dan kesehatan kerja; (2) moral dan kesusilaan; (3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Undang-undang tersebut dimaksudkan bisa menentukan standar yang jelas untuk keselamatan kerja bagi

semua karyawan sehingga mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan suatu pekerjaan untuk kenyamanan hidup dan produktivitas nasional.

Dalam mengelola Sumber daya manusianya, suatu perusahaan tentu saja mempunyai banyak faktor penunjang agar karyawan dari perusahaan tersebut mempunyai kinerja yang baik, salah satunya adalah mengenai komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi tempat ia bekerja sekarang. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan loyal terhadap tujuan-tujuan organisasi melalui kinerja yang baik serta komitmen juga akan menjadi ukuran dari kekuatan identitas seorang karyawan dalam mewujudkan nilai-nilai yang ada dalam organisasinya (Indayati, Thoyib, dan Rofiaty, 2012). Untuk mewujudkan nilai-nilai dari perusahaan tersebut, sebelumnya seorang karyawan membutuhkan keamanan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan pasti ingin agar pekerjaannya dapat terlepas dari resiko, dan untuk memastikan hal tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang dapat meminimalkan resiko sehingga pekerja dapat berkomitmen secara penuh terhadap perusahaan. Hal inilah yang membuat sebuah manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan ilmu dan seni dalam pengelolaan bahaya dan resiko agar tercipta kondisi tempat kerja yang aman dan sehat. *Internasional Labour Organization* (ILO) telah menetapkan bahwa penerapan K3 sangat penting guna memberikan perlindungan bagi para pekerja dari bahaya penyakit dan kecelakaan yang dapat ditimbulkan di tempat kerja (Hanggraeni, 2012: 176). Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air

yang baik (Agus, 1989). Pada dasarnya program Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan kesejahteraan untuk karyawan. Mangkunegara (2009: 162) mengemukakan “setiap pegawai agar memperoleh jaminan K3 baik secara fisik, sosial, psikologis”. Karena itu timbulnya K3, dikarenakan oleh kondisi perusahaan tentang sejauh mana program K3 kerja itu diterapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain Keselamatan kesehatan kerja, Perusahaan juga membutuhkan motivasi kerja untuk menumbuhkan produktivitas kerja karyawan agar selalu focus pada tujuan perusahaan, dimana perusahaan mendapatkan dua keberhasilan atas kenyamanan karyawannya bekerja dengan baik. Terry dan Rue dalam Made dan Komang, (2016). Berpendapat bahwa Dalam fungsi manajemen, motivasi adalah pengarahan (*actuating*) sebab manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan mempunyai kemampuan untuk terus berkembang. Apabila tingkat motivasi tinggi kita akan dapat menemukan perilaku dimana orang melakukan yang baik, di tempat kerja (Anyim *et al* dalam made dan komang, 2016). Kekuatan motivasi tenaga kerja secara langsung mencerminkan sebagai upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Robin dan judge dalam ali fatoni, (2016) berpendapat bahwa motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu untuk mencapai produktivitas kerja perusahaan harus merancang pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja dan motivasi kerja agar semua karyawan bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut.

Usaha Dagang (UD) Kelapa Emas Sumenep merupakan Usaha dagang dibidang proses pembuatan bahan mentah menjadi bahan setengah jadi. Unit

dagang ini bergerak dibidang proses pembuatan santan, kopra dan jual beli kelapa. Setiap harinya karyawan memproduksi kelapa menjadi kopra serta kelapa yang diproduksi untuk dijadikan santan. Unit dagang ini juga mengirim kelapa untuk perusahaan-perusahaan yang membutuhkan bahan mentah kelapa. UD Kelapa Mas didirikan oleh Bapak Madruki pada tahun 2011. UD Kelapa Mas berlokasi di daerah Legung Timur, Batang-batang Sumenep dan menjadi satu-satunya unit dagang kelapa di Madura serta merupakan proses produksi terus-menerus atau proses produksi kontinu, yaitu suatu proses produksi dimana bahan-bahan yang diolah mengalir secara berurutan melalui beberapa tingkat pekerjaan hingga bahan yang diolah itu berubah menjadi barang setengah jadi.

Setiap harinya karyawan memproduksi kurang lebihnya 140 pak atau setara dengan 4 ton dengan jumlah karyawan 105 karyawan, mereka bekerja dari jam 7 pagi sampai jam 3 sore sedangkan untuk karyawan laki-laki pelaksanaan kerjanya dari pagi hingga malam. Hal ini mengharuskan karyawan untuk mendapatkan kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja agar mempunyai produktivitas yang baik. Menurut Hasibuan, (2010: 128) produktivitas kerja adalah perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Wibowo, (2011: 109) adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Namun menurut Sustrisno, (2011: 207) adalah produktivitas merupakan Output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Menurut Cascio (2003: 25) dalam Atika (2012) adalah ukuran dari output hasil berupa barang dan jasa relatif terhadap input-input tenaga kerja, bahan baku dan peralatan. Dengan terjadinya lingkungan kerja di UD Kelapa Mas masih belum maksimal salah satunya adalah setiap bekerja karyawan harus berhadapan dengan genangan air

dari air kelapa yang dibuang. hal ini disebabkan oleh selokan yang tidak lancar sehingga mengakibatkan banjir. Banjir ini mengakibatkan kaki karyawan menjadi bengkak berjamur serta penyakit kulit lain dan bahaya penyakit lainnya. Maka dari itu seharusnya pemimpin perusahaan memberikan peringatan pembudayaan K3 berupa gambar-gambar yang diletakkan ditempat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Selain itu alat-alat yang digunakan dalam bekerja juga sangat sederhana tanpa menggunakan pengaman seperti alat pelindung diri (APD) antara lain sarung tangan, safety shoes, sepatu boot, dan topi serta pelayanan kesehatan karyawan seperti obat-obatan dan perlindungan kerja. Selain itu karyawan UD Kelapa Emas Sumenep juga membutuhkan motivasi yang lebih karena banyaknya karyawan yang sering bekerja tidak produktif selalu lelet dalam jam bekerja dan malas dalam bekerja.

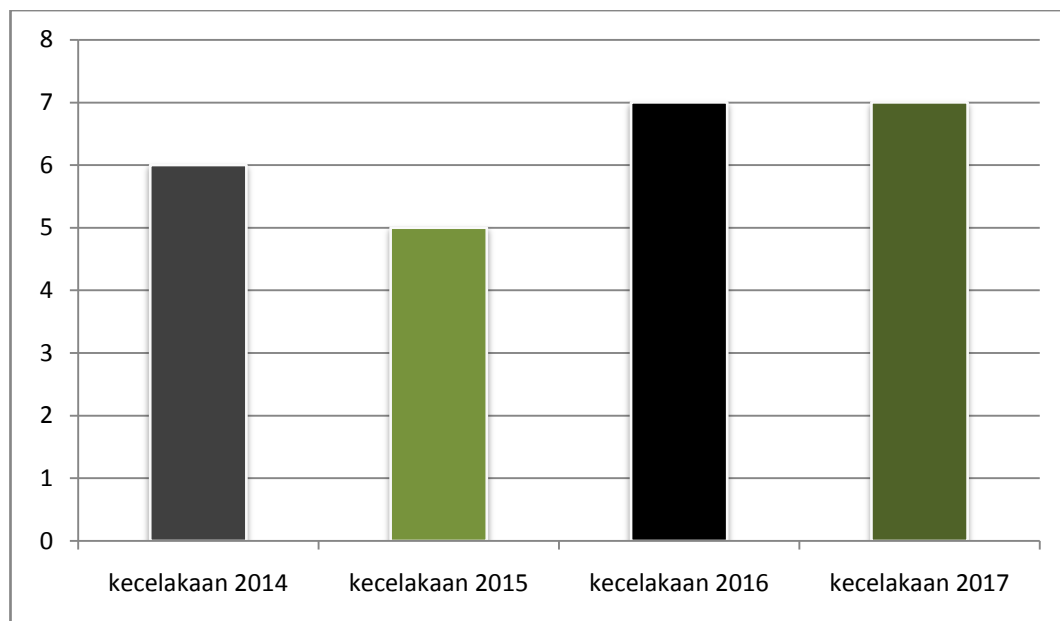
Tabel 1.1. Pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja Usaha Dagang kelapa emas Sumenep:

Tubuh yang harus dilindungi	Potensi bahaya (Penyakit)	Alat perlindungan	Tindakan Pengamanan pengaman
Mata Kepala Melindungi badan Tangan Kaki Mulut	Luka Kurap Kudis Cacar Air Infeksi Jamur Lupus Dyshidrotic Eczema	Helm Sabuk/tali Sepatu Boot Sepatu Pelindung Masker Kacamata Pengaman	Menutupi bagian tubuh

Sumber: Usaha Dagang Kelapa Emas Sumenep

Dari tabel 1.1 di atas pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja sangat penting bahwasanya unit dagang kelapa emas Sumenep sangat membutuhkan K3 dimana semua karyawannya harus dirawat agar terhindar dari bahaya yang akan menyimpannya jika tidak memakai pelindung.

Penulis mendapat data dari lapangan yang menunjukkan peningkatan angka kecelakaan karyawan UD Kelapa Emas Sumenep dari tahun 2014 sampai tahun 2017, dimana pada tahun 2014 jumlah kecelakaan sebanyak 6 kasus, kemudian pada tahun 2015 jumlah kecelakaan sebanyak 5 kasus. Dan pada tahun 2016 dan 2017 meningkat menjadi 7 kasus. Jadi total angka kecelakaan karyawan pada UD Kelapa Emas Sumenep pada tahun 2014 sampai 2017 adalah sebanyak 25 kasus kecelakaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar 1.1 Grafik Kecelakaan Karyawan UD Kelapa Emas Sumenep. Tahun 2014-2017

Sumber: Usaha Dagang Kelapa Emas Sumenep

Kecelakaan-kecelakaan pada karyawan UD Kelapa Emas Sumenep di atas disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, seperti alat-alat pekerjaan dan bahan-bahan yang dipergunakan dalam proses produksi, maupun faktor yang berasal dari karyawan sendiri, seperti bekerja tanpa alat pelindung, melepas alat pengaman, kecelakaan seperti

di atas tentu mengakibatkan hal yang fatal maka dari itu tentu harus melaksanakan program kerja pada UD Kelapa Emas Sumenep. Dan sudah ada dukungan dari negara dengan menjamin bahwa keselamatan kesehatan kerja sangat penting, baik dalam Undang-Undang Dasar(UUD) 1945 dan Undang-undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kehidupan”. Artinya, yang dimaksud dengan pekerjaan adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi dan memungkinkan tenaga kerja tetap sehat dan selamat sehingga dapat hidup layak sesuai dengan martabat manusia, dan untuk itu sangat diperlukan situasi yang aman dalam bekerja, sehat dan selamat dengan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, dalam pasal 86 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mengatur mengenai pentingnya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, yang isinya sebagai berikut:

Pasal 86 ayat (1) dan ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

- (1) Setiap pekerja/buruh siap mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia;
 - d. Untuk melindungi keselamatan pekerja dan buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya K3

(2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Merosotnya semangat kerja karyawan UD Kelapa Emas Sumenep bukan hanya karena banyaknya kecelakaan kerja akan tetapi kurangnya motivasi kerja, dimana karyawan dalam bekerja seringkali tidak mementingkan waktu dan selalu ngobrol antara karyawan satu sama lain tentunya hal tersebut menghambat jalannya produktivitas kerja. Dengan demikian karyawan UD Kelapa Emas Sumenep membutuhkan semangat kerja berupa dorongan dari seorang pimpinan ataupun lingkungan kerja sehingga mereka mampu mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan UD Kelapa Emas Sumenep secara efisien.

Melihat dari banyaknya karyawan yang kurang sadar akan pentingnya keselamatan kesehatan dan motivasi kerja dalam bekerja, karyawan seharusnya dianjurkan memakai pelindung yang sudah disediakan oleh pimpinan perusahaan seperti sepatu yang menjadi alas kaki tetapi kenyataannya tidak dipakai oleh karyawan sehingga itu menyebabkan karyawan bisa terkena penyakit kulit yang berjung pada aktivitas kerja karyawan yang menurun. Kecorobohan dan tidak menaati perintah pimpinan saat bekerja menyebabkan tingkat kecelakaan kerja semakin meningkat didalam perusahaan. Tingkat kecelakaan kerja akan menurun apabila pimpinan perusahaan melaksanakan program K3 dan selalu memberikan motivasi kerja sehingga memberikan rasa aman terhadap karyawan dan selalu termotivasi dalam menjalankan produktivitas dalam memproduksi..

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN USAHA DAGANG KELAPA EMAS SUMENEP”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas maka peneliti dapat merumuskan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Pelaksanaan Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di UD Kelapa Emas Sumenep?
- b. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di UD Kelapa Emas Sumenep?
- c. Apakah Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di UD Kelapa Emas Sumenep?
- d. Di antara keselamatan kesehatan kerja dan motivasi kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas kerja Karyawan di UD Kelapa Emas Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah di atas tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah Pelaksanaan Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di UD Kelapa Emas Sumenep.
- b. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan di UD Kelapa Emas Sumenep.

- c. Untuk mengetahui apakah Pelaksanaan Keselamatan kesehatan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di UD Kelapa Emas Sumenep.
- d. Untuk mengetahui diantara keselamatan kesehatan kerja dan motivasi kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Kelapa Emas Sumenep.

1.4 Mamfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Bagi Instansi

Sebagai bahan acuan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan instansi, sebagai bahan acuan untuk memberikan masukan khususnya tentang Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan Produktivitas kerja di UD Kelapa Emas Sumenep.

- b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini bisa menjadi penambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum di bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya manajemen dan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi Peneliti

Sebagai pertukaran ide secara verbal dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelolah sumber daya

manusia, sehingga teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini.

d. Bagi Peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan menjadi metode dan wahana pengetahuan serta referensi mengenai keselamatan kesehatan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.