

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ribuan kecelakaan kerja terjadi setiap tahun, yang menyebabkan kematian, kerusakan properti, dan penghentian produksi. Menurut Jamsostek, pada tahun 2007 terjadi 65.474 kecelakaan yang menewaskan 1.451 orang, 5.326 orang cacat permanen dan 58.697 luka-luka. Data kecelakaan mencakup seluruh perusahaan yang tergabung dalam Jamsostek, dengan peserta sekitar 7 juta orang atau sekitar 10% dari seluruh tenaga kerja Indonesia. Dengan demikian, tingkat kecelakaan mencapai 930 per 100.000 pekerja per tahun. Oleh karena itu, jumlah total kecelakaan diperkirakan jauh lebih tinggi. Menurut survei tahun 2006 oleh World Economic Forum, jumlah kematian akibat kecelakaan di Indonesia adalah 17 hingga 18 per 100.000 pekerja.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta membebaskan mereka dari penyakit. Kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan kematian dan kerugian harta benda bagi pekerja dan pelaku usaha, tetapi juga mengganggu seluruh proses produksi dan merusak lingkungan, yang dapat berdampak pada masyarakat luas (Kusuma, 2004).

Menurut Mangkunegara (2009), keselamatan kerja adalah tentang melindungi karyawan dari cedera akibat kecelakaan kerja, penglihatan dan pendengaran. Kedokteran kerja mempertahankan perubahan kondisi yang disebabkan oleh peristiwa atau kondisi yang merugikan kesehatan dan moral, baik dalam kondisi fisik, mental, dan social yang layak, agar memungkinkan seseorang berfungsi optimal. Upaya dan aturan untuk. Menurut Sumamur (2009), kedokteran industri adalah ilmu kesehatan, penerapannya produktif di tempat kerja, keseimbangan yang stabil antara kemampuan kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja, dari tempat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan terlindungi. Penyakit terkait. Dan lingkungan kerja. Kedokteran okupasi bersifat medis dan ditujukan kepada tenaga kerja (karyawan).

Selain unsur motivasi kerja, lingkungan kerja dimana karyawan bekerja tidak begitu penting guna meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan melakukan pekerjaannya sehingga dapat menikmati pekerjaannya dan meningkatkan produktivitasnya. Lingkungan kerja yang tidak patuh, di sisi lain, dapat membuat karyawan tidak nyaman melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Darvis (Ekaningsih, 2012), adapun lingkungan kerja di dalam organisasi memiliki implikasi begitu penting yakni mereka yang bekerja di dalam organisasi, secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi orang-orang di dalam organisasi. Ada tiga alasan untuk ini. Bukti antara individu dan organisasi bahwa terdapat bukti bahwa tugas dapat dilaksanakan dengan lebih baik dalam lingkungan kerja organisasi yang baik, bahwa manajer dapat mempengaruhi lingkungan kerja organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya. Dalam menggapai kinerja pribadi dan kepuasan organisasi. Sedarmayanti (2009) mengusulkan untuk membagi sifat lingkungan kerja menjadi dua bagian besar. Dengan kata lain, ini adalah lingkungan kerja fisik. Semua kondisi fisik bisa mempengaruhi kondisi dari karyawan tersebut. Untuk membangun hubungan yang baik dengan orang lain, Anda perlu mengatur waktu Anda, mengetahui posisi Anda, dan faham akan adanya dampak pengucapan maupun tindakan kepada orang lain.

Kompensasi mencakup uang tunai dan jasa tidak berwujud, serta manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja mereka. Imbalan dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Triyanto, 2010). Sastrohadiwiryo (2003:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kontribusi tenaga dan kemajuan perusahaan dalam menggapai pencapaian yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Simamora (2004:445), beberapa motivasi terdapat beberapa jenis motivasi terdiri dari gaji (salary), upah (wage), insentif (insentif), tunjangan (welfare), dan fasilitas (requirements).

Menurut Edyun (2012), produktivitas adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil atau kuantitas yang sama dengan input. Semakin banyak

produk yang Anda miliki, semakin baik keterampilan karyawan Anda, seperti waktu dan bahan. Agustin (2014) Produktivitas tenaga kerja, kemampuan untuk memproduksi sendiri barang dan jasa dari sumber daya manusia yang beragam. Secara garis besar, produktivitas kerja karyawan dilihat dari bakatnya. Menurut Agustin (2014), produktivitas didefinisikan sebagai peningkatan keterampilan dan produk kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Edyun (2012) menyatakan bahwa produktivitas karyawan perusahaan memegang peranan penting. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat tergantung pada naik turunnya produktivitas tenaga kerja. Pekerja dengan pekerjaan khusus bisa mendapatkan hasil. Hasilnya adalah aktivitas tenaga kerja. Produktivitas dan produktivitas merupakan dua hal yang sangat erat kaitannya dan menjadi isu besar bagi organisasi. Produksi adalah usaha untuk memungkinkan terjadinya produksi barang dan jasa, tetapi produktivitas berkaitan erat dengan pencapaian tingkat produksi tersebut. Produktivitas adalah suatu cara menghasilkan dan meningkatkan hasil produk dan jasa yang sebesar-besarnya dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Menurut Solihah (2012), efektivitas penggunaan digunakan untuk menghasilkan pada titik waktu tertentu. Almigo (2014) Penilaian tempat kerja adalah gambaran sistematis individu dan kelompok yang erat kaitannya dengan kegiatan internal dan semakin meningkat terkait dengan pekerjaan sebagai bentuk penilaian bakat, baik karyawan maupun pekerja. Sehubungan dengan referensi di atas, studi Agustin (2014) tentang produktivitas tenaga kerja adalah bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh keahlian pekerja dan meningkatkan produktivitas dan keterampilan pekerjaan yang dapat menghasilkan barang dan jasa.

Berdasarkan latar belakang di ataslah yang melatar belakangi peneliti untuk mengadakan penelitian yang memiliki judul “Pengaruh Dampak Kesehatan Dan Keselamatan (K3), Kompensasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah di jabarkan maka dari itu bisa di jelaskan di bawah ini

1. Apakah berpengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan (K3) terhadap Produktivitas pegawai Di PT. Najatim Dockyard ?
2. Apakah berpengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Najatim Dockyard?
3. Apakah memiliki pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Najatim Dockyard?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan (K3), Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Najatim Dockyard?

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah untuk dipahami maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai permasalahan yang diteliti, yaitu Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas karyawan PT. Najatim Dockyard.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan PT. Najatim Dockyard.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas karyawan PT. Najatim Dockyard.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan (K3), Kompensasi, dan pengaruh lingkup kerja untuk produktifitas Karyawan PT. Najatim Dockyard.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti :
Menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman mengenai Sumber Daya Manusia lebih tepatnya mengenai tentang Kesehatan dan Keselamatan (K3).
2. Bagi Perguruan Tinggi/Akademis
 - a. Memberikan manfaat dan masukan serta sebagai pengembangan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia lebih tepatnya mengenai tentang Kesehatan dan Keselamatan (K3).
 - b. Menambah perbendaharaan pustaka dan dapat sebagai rujukan bagi peneliti untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan
sebagai masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan manajemen.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mempunyai isi tentang latar belakang dari masalah yang memiliki acuan dalam penelitian. Dan dalam bab ini juga memiliki rumusan masalah yakni rumusan masalah tersebut menjadi pemfokusan penelitian tersebut. Tetapi terdapat batasan masalah supaya penelitian tidak keluar dari rumusan masalah tersebut ataupun menyimpang. sehingga penulisan dari tugas akhir dapat tertata dan terstruktur dengan baik.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab tentang landasan teori ini berisikan hubungan dan pembahasan penelitian yang di buktikan dari hasil penelitian sebelumnya sehingga menghasilkan penelitian yang kuat, dari buku-buku yang berkesinambungan dengan judul dan teori yang di pakai dengan pembahasan yang sedang di teliti.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dari metode ini bisa dijabarkan tentang penelitian dan penulisan. Supaya mendapatkan hasil yang baik dan tidak keluar dari pembahasan maupun penelitian. Sehingga dapat menjadikan penelitian ini terstruktur dengan baik dan benar dan tidak keluar dari tujuan awal di lakukan penelitian tersebut.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab dari analisa ini berisikan tentang hasil dari penelitian maupun pengamatan, adanya pengelolaan data yang baik sehingga dapat mengetahui hasil yang di capai selama penelitian tersebut di lakukan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh isi, dan saran yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan kekurangan maupun kelebihan di masa selanjutnya.