

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Riset sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan, untuk mengetahui keberhasilan perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal diperlukan hal yang paling menunjang yaitu sumber daya manusia. Sebab manusia adalah yang menjadi penggerak dalam sebuah organisasi. Perlu adanya pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar bisa menciptakan manusia yang produktif. Dengan adanya sumber daya manusia yang produktif maka karyawan bisa mumupuni dalam mengemban dan menyelesaikan tugas maupun masalah yang dihadapi. Suatu pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia bisa memberi pengaruh yang cukup signifikan dalam suatu organisasi. Sehingga dalam kurun waktu tertentu, seorang karyawan yang mendapatkan bekal proses pengembangan mampu mencetak skil dan prestasi (Eri Susan.2019).

Tanpa keberadaan dan dukungan dari sumber daya manusia, organisasi tidak mampu dalam mencapai kesuksesannya. Bagian vital dari suatu organisasi adalah manusia, selayaknya bahan bakar yang akan menjadi sumber energi. Didalam organisasi, sumber daya manusia tetap perlu dikoordinasi dan dikelola dengan benar agar bisa mewujudkan keberhasilan organisasi sesuai dengan rencana strategisnya. Meskipun di era modern banyak organisasi atau perusahaan yang menggantikan manusia dengan mesin, tetap saja peranan manusia tidak bisa digantikan. Sebab manusia memiliki kemampuan intelektual dan perasaan yang tidak dimiliki oleh mesin (Dewi Hanggraeni.2012). Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi dari keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Sejak awal kehidupan manusia, mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tentu saja saat bekerja, manusia mengalami kecelakaan kerja, dalam bentuk cedera maupun luka. Dengan begitu manusia mulai sadar akan adanya kecelakaan

kerja sehingga manusia dengan pikirannya berusaha mencegah agar hal tersebut tidak terulang kembali. Dalam beberapa sejarah kesehatan dan keselamatan kerja menjadi suatu hal yang diteliti oleh peneliti pada jaman tersebut. Sebab beberapa masyarakat menganggap kecelakaan kerja bisa menimbulkan kesukaran dan penderitaan bagi pekerja, dan juga menjadi resiko pekerjaan yang ditanggung oleh pribadi masing-masing pekerja. Terdapat ketidakadilan dalam hal kecelakaan kerja, perusahaan bisa dengan mudah mengganti atau mencari pekerja baru apabila kehilangan karyawan karena kecelakaan kerja. Namun hal tersebut tidak manusiawi dengan membiarkan kecelakaan kerja kerap kali terjadi selama pekerjaan berlangsung. Meskipun pekerjaan dilakukan dalam perorangan maupun kelompok menjaga keselamatan kerja tidaklah sukar. Sehingga seiring berjalannya waktu, mulai adanya revolusi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja. (Sri Rejeki.2016)

Kesehatan dan keselamatan kerja menjadi satu syarat dalam hubungan perdagangan dan jasa yang harus dipenuhi oleh seluruh aspeknya di masa globalisasi mendatang. Kesehatan dan keselamatan kerja dapat diartikan sebagai suatu pemikiran dan pencegahan guna menjaga keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani para pekerja dan manusia pada umumnya untuk menuju kesejahteraan. Bisa dikatakan kesehatan dan keselamatan kerja ilmu pengetahuan yang penerapannya dalam dunia pekerjaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan saat kerja. Saat ini kesehatan dan keselamatan kerja jadi permasalahan yang cukup menyita perhatian bagi berbagai organisasi. Sebab kesehatan dan keselamatan kerja mencakup permasalahan dari segi perikemanusiaan, biaya, manfaat ekonomi dan juga citra dari organisasi itu sendiri. (Gabby. 2014). Keselamatan kerja berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, lingkungan kerja dan cara dalam mengerjakannya. Keselamatan kerja lebih terikat dengan sasaran lingkungan kerja dan bersifat teknik. Sedangkan kesehatan kerja didefinisikan sebagai kondisi mental, fisik dan social seseorang dalam berhubungan interaksi dengan lingkungan pekerjaan, dimana kesehatan kerja tidak hanya berkaitan dengan penyakit atau gangguan kesehatan lainnya. Kesehatan kerja bersifat medis dan sasarannya adalah manusia.

Selain kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh dalam berlangsungnya kehidupan suatu organisasi, sebab lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para manusia yang bekerja didalamnya. Seluruh kegiatan operasional perusahaan dilakukan secara penuh di lingkungan kerja. Dengan begitu lingkungan kerja memiliki pengaruh penuh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan negative kinerja karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Perlu adanya perhatian terhadap lingkungan kerja, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi karena karyawan yang merasakan suasana dan beraktivitas di lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja berkaitan dengan komite organisasi, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai dan layak maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan bisa bertahan dengan baik atau bisa dikatakan betah bekerja dengan organisasi atau perusahaan tersebut (Rizal Nabawi.2019). Mangkunegara (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah seluruh benda dan bahan yang dihadapi, lingkungan dan sekitarnya tempat dimana seseorang bekerja, baik metode bekerja maupun pengaturannya bagi perorangan maupun kelompok. selain itu Sedamayanti (2011) berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik dan berkualitas akan menjadi pendorong motivasi, efisiensi dan prestasi bagi produktivitas kerja karyawan yang bekerja.

Kepuasan merupakan suatu ungkapan mengenai puas atau tidaknya mengenai suatu sisi hal. Selain kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu cara dari karyawan dalam menyampaikan perasaannya dalam bekerja. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan karyawan mengenai seberapa menyenangkannya pekerjaan yang dilaksanakan maupun hal yang tidak menyenangkan yang kerap terjadi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhinya (Eri Susan.2019). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendorong karyawan dalam bekerja dan kondisi pribadinya. Koesmono (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari karyawan

mengenai perasaan dan sikapnya terhadap pekerjaan yang ditekuninya dan berhubungan secara langsung dengan lingkungan kerja melalui keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dan interaksi dengan sesama rekan kerja maupun atasan, mengikuti peraturan yang ada merupakan salah satu bentuk dari kepuasan kerja. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah bagian dari sifat individu dalam mengukur tingkat kepuasan masing-masing nilai yang berlaku pada pribadinya. Karena adanya perbedaan pada setiap individu, maka semakin banyak pula kriteria pekerjaan yang diinginkan setiap individu dan juga meningkatnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Dengan adanya pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dan benar, lingkungan kerja yang memadai serta kepuasan kerja yang baik maka dapat berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menggambarkan mengenai rasio atau jumlah barang yang diproduksi dengan sumber daya yang telah dipakai. Produktivitas sendiri biasanya hasil dari kombinasi antara masukan dan keluaran dengan focus pengeluaran yang dihasilkan dengan tingkat tertentu (Sunyoto.2012). Menurut Sutrisno dalam Azhari (2017) kemampuan karyawan bisa dijadikan sebagai indikator dalam produktivitas kerja. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas bergantung pada kemampuan serta profesionalisme mereka dalam menyelesaikan tugas yang mereka kerjakan. Hasil yang dikerjakan juga bisa menilai produktivitas kerja, karena dengan adanya keinginan untuk meningkatkan hasil usaha berarti karyawan menikmati pekerjaan tersebut. Dengan mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi tantangan dan harapan yang akan terjadi kedepannya. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memaksimalkan segala hal yang ada untuk mencetak output yang maksimal.

PT. Surya Sejati Sejahtera merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2005 dan bergerak dibidang penjualan dan servis segala jenis alat keselamatan kelautan. PT. Surya Sejati Sejahtera telah memenuhi standar internasional yang berdasarkan regulasi SOLAS (*Safety Of Live At Sea*) yang dirancangkan oleh IMO (*Internasional Maritime Organization*). Dalam melaksanakan operasional perusahaan perlu adanya kesehatan dan keselamatan yang aman, lingkungan kerja

yang optimal serta kepuasan kerja yang baik agar produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejati Sejahtera tetap stabil, bahkan meningkat.

Melalui penjabaran diatas maka penulis memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejati”**.

1.2. Rumusan Masalah

Terkait problematika diatas, maka dapat diketahui permasalahan yang ada, yaitu :

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejati ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejati ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejati ?
4. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Surya Sejahtera Sejati ?

1.3. Batasan Masalah

Dari penjelasan analisis yang di jelaskan di latar belakang, peneliti memberi batasan masalah pada penelitian yang di lakukan tentang produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejahtera Sejati, khususnya pada variabel dependennya yaitu: kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian yang penulis ingin kemukakan adalah :

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejahtera Sejati

2. Lingkungan Kerja Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejahtera Sejati
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejahtera Sejati
4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Surya Sejahtera Sejati

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun dalam segi manfaatnya penelien ini memiliki beberapa peranan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Harapan penelitian ini bisa menjustifikasi konsep Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Sejahtera Sejati.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan PT. Surya Sejahtera Sejati hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana positif bagi perusahaan dalam meningkatkan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.6. Sistematis Penelitian

Skripsi atau penelitian ini dalam penulisan dan susunanya terdiri dari lima bab, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang dan perumusan masalah, maksud dan tujuan dalam penelitian serta sistematika dari penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Penjelasan dalam bab dua ini tentang teori yang mendasari dan berkaitan dengan pokok pembahasan yang terdiri atas penjelasan tentang variabel-

variabel yang di bahas dalam penelitian, hipotesis penelitian, dan model analisis yang di gunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam bab yang ketiga ini di uraikan dan di jelaskan tentang desain penelitian, definisi operasional, identifikasi variabel, jenis dan sumber data, pengukuran variabel, penggunaan metode dan alat yang di gunakan dalam pengumpulan data, populasi, sample, teknik yang di gunakan dalam pengambilan sample, teknik pengambilan dan sistem olah data, serta teknis cara menganalisis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab empat ini di uraikan mengenai pandangan umum tentang perusahaan, data secara spesifik dan cara analisisnya dan menyuguhkan bahasan untuk melakukan uji sesuai yang di ajukan, yaitu uji hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini peneliti menyajikan suatu kesimpulan serta saran mengenai hasil daripada penelitian yang di lakukan kepada perusahaan ataupun pihak pihak yang membutuhkan.