

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan operasional usahanya. Sumber daya manusia selain merupakan aset penting, juga sebagai partner yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dimana keberadaannya harus diperhatikan dan dikelola sebaik mungkin. Sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang maksimal oleh manajemen suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dilakukan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Organisasi yang sukses adalah mereka yang mampu memberdayakan dan mempersatukan bermacam karakter manusia untuk mencapai tujuan tertentu (Snell dan Bohlander, 2011).

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang fokus dalam pengaturan peranan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Badriyah, 2013)

Manajer sumber daya manusia saat ini dihadapkan dengan masalah-masalah penting kesehatan dan keselamatan kerja daripada sebelumnya. Alasannya adalah bahwa pekerja sama seperti sumber daya lainnya memerlukan perawatan dan perawatan untuk memaksimalkan produktivitas mereka (Casio, 1996 dalam Makori 2012).

Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukan hanya tanggung jawab pemerintah sebagai regulator, melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Tidak dapat dipungkiri bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Program kesehatan dan keselamatan memiliki efek positif pada kinerja karyawan dan disarankan bahwa perusahaan harus menyelaraskan program keselamatan kerja mereka dengan strategi bisnis suatu perusahaan (Oluoch dkk, 2015)

Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (Elphiana dkk, 2017).

Kondisi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang baik seperti lingkungan yang sehat dan kondisi kerja yang aman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Pernyataan kesehatan dan keselamatan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja didukung oleh penelitian terdahulu seperti (Kularathna, 2016) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa ketika keselamatan dan kesehatan meningkat, kepuasan kerja juga meningkat. Penelitian lain oleh (Sembe dan Ayu, 2017) dan (Mihravi dkk, 2016) juga menemukan bahwa praktik praktek manajemen kesehatan dan keselamatan kerja mengarah ke peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Armstrong (2010), kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai dan merupakan catatan prestasi seseorang. Kinerja merupakan gambaran prestasi karyawan untuk menunjukkan kesesuaian dengan tujuan atau target yang ditetapkan perusahaan, dan dapat digunakan dalam menentukan karyawan mana yang layak dipertahankan dan mana yang harus dinilai lebih lanjut.

Setiap karyawan harus memenuhi standar kerja yang ditentukan untuk dapat bertahan dalam organisasi. Kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor. Ketika bekerja, penting bagi karyawan untuk merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerjanya serta memiliki disiplin (Putri dkk, 2017).

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan seseorang. Apabila kenyataan yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan timbul ketidakpuasan. Penting bagi perusahaan untuk memantau kepuasan kerja karyawannya terkait dengan pengaruhnya terhadap baik tidaknya kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terkait dengan pekerjaan mereka sendiri. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebagaimana dalam penelitian oleh (Pushpakumari, 2008) menyatakan bahwa karyawan yang puas memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Sikap yang positif akan meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan. Jika organisasi lebih meningkatkan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan, mereka dapat mengharapkan kinerja yang lebih baik karena hubungan kepuasan kerja dan kinerja adalah positif dan signifikan.

Keadaan keselamatan dan kesehatan karyawan yang diperhatikan dengan baik oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Keselamatan Kerja menurut Mangkunegara (2011) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Sebagaimana pernyataan dalam penelitian oleh (Fajri dkk, 2017) Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan

diharapkan mampu mendorong semangat karyawan agar dapat memenuhi target atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Program K3 merupakan bagian dari fasilitas karyawan yang mampu memberikan dukungan dalam upaya menciptakan kepuasan kepada para karyawan dalam bekerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Namun selain itu ada faktor kepuasan kerja yang dapat menjadi penentu lain dalam kinerja karyawan. Dalam sebuah penelitiannya, Ahmad dkk (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja.

Pernyataan dalam penelitian lain oleh Wibowo (2016) bahwa program K3 yang diterapkan dan dipertimbangkan secara serius, dapat mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat muncul di tempat kerja. Selain itu K3 juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih setia kepada perusahaan, lebih termotivasi di tempat kerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting akan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai produktivitas kinerja yang tinggi.

Kehadiran faktor sumber daya manusia dalam kegiatan produksi suatu perusahaan menjadi sangat penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh apapun termasuk kecanggihan mesin. Perusahaan yang menggunakan mesin yang canggih sekalipun tetap memerlukan peran manusia sebagai pengoperasi. Oleh sebab itu menjadi keharusan bagi perusahaan seperti pabrik pengolahan

kayu menjadi bahan setengah jadi (*barecore*) dalam hal ini CV. Cipta Usaha Mandiri untuk benar – benar memperhatikan kualitas K3, kualitas kepuasan kerja dan kinerja karyawannya. Dimana dalam proses bisnisnya menggunakan mesin dan karyawan perlu mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerjanya. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, poin (a): bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional.

CV Cipta Usaha Mandiri adalah perusahaan industri pengolahan kayu yang terletak di JL Raya Ngadirejo Km. 3 Desa Medari, Kec. Ngadirejo, Kab. Temanggung. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti bermaksud meneliti kaitan beberapa variabel yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri. Dari variabel tersebut maka judul dari penelitian yang akan dilakukan yaitu “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada karyawan di Di CV. Cipta Usaha Mandiri, Temanggung)” dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan beberapa pihak mengenai pengambilan keputusan tentang keselamatan kerja dan kesehatan , kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu organisasi.

## 1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja ?
4. Apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja ?
5. Apakah terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja ?
6. Apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel *intervening* ?
7. Apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel *intervening* ?

## 1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja.

6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel keselamatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kesehatan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari beberapa tujuan penelitian diatas, diharapkan terdapat manfaat dari penelitian ini:

1. Bagi Praktisi

Penelitian diharapkan ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan isi penelitian ini.

2. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan ini dapat digunakan sebagai peerapan langsung teori yang didapat di bangku kuliah pada kasus nyata di lapangan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kajian tambahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang kesehatan dan keselamatan kerja.