

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan salah satunya ditentukan oleh kinerja karyawan yang baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang karyawan yang akan mempengaruhi kontribusi mereka kepada organisasi. Adapun pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak terlalu berbeda pengertian kinerja menurut Hasibuan (2002) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kontribusi karyawan berupa hasil kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi *output* pekerjaan dari seorang karyawan. Menurut Locke (1969) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Tidak terlalu berbeda definisi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang

yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pengertian kepuasan kerja menurut Spector (2007) yakni sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan reaksi dalam bentuk emosi yang positif sebagai gambaran perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan pengaruh positif maupun negatif. Temuan tersebut berdasarkan lima penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini dan terbagi menjadi empat hasil positif serta satu hasil negatif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pila-Ngarm (2015); Awan dan Asghar (2014); Barakat *et al.* (2016); Saranya (2014) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Sawitri *et al.* (2016) yang mana menunjukkan hasil yang berbeda yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan, terutama yang memiliki risiko kecelakaan kerja tinggi. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kesehatan dan keselamatan kerja menuju pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013) kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan sebagai upaya untuk mempertanggungjawabkan kelengkapan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani pada

tenaga kerja, hasil karya dan budaya menuju masyarakat yang adil dan makmur. Bahaya ditempat kerja, kesehatan karyawan yang buruk, mesin rusak dan cacat mampu mengganggu kegiatan kerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja. Dapat disimpulkan pengertian kesehatan dan keselamatan kerja diberikan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya. Temuan tersebut berdasarkan sembilan penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini dan terbagi menjadi delapan hasil positif dan satu hasil negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Makori, *et al.* (2012); Kaynak, *et al.* (2016); Chotimah (2018); Rozy dan Annisah (2013); Anjani, *et al.* (2013); Munir (2014); Christina, *et al.* (2012); Sihotang, *et al.* (2016) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh, *et al.* (2013) yang mana menunjukkan hasil yang bertolak belakang yaitu kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dikelola dengan baik akan menciptakan perasaan aman dan nyaman serta memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut berdasarkan lima penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini dan terbagi menjadi empat hasil positif dan satu hasil negatif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mhiravi dan Parera (2016);

Kularathana dan Parera (2016); Huang *et al.* (2016); Aria, *et al.* (2015) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Utama *et al.* (2017) yang mana menunjukkan hasil yang berbeda yaitu tidak semua indikator dari K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Selanjutnya, menurut Nitisemito (1992) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli, maka lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek yang ada disekitar karyawan yang mampu mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan agar lebih baik. Temuan tersebut berdasarkan tujuh penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini dan terbagi menjadi enam hasil positif dan satu hasil negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, *et al.* (2017); Ashraf *et al.* (2013); Yeh dan Huan (2017); Jayaweera (2015); Rahmawati, *et al.* (2014); Dewi dan Frianto (2013) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Al-Omari dan Okasheh (2017) yang mana menunjukkan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan pengaruh positif bagi kepuasan kerja, dan sebaliknya. Temuan tersebut berdasarkan lima penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini dan terbagi menjadi empat hasil positif dan satu hasil negatif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agbozo *et al.* (2017); Raziq dan Maulabakhsh (2015); Aruan dan Fakhri (2015); Handaru, *et al.* (2013) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Riansari, *et al.* (2012) menunjukkan hasil yang berbeda yang mana tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju Abadi yang berlokasi dikota Semarang. PT Sandang Asia Maju Abadi merupakan salah satu perusahaan manufaktur garmen terbesar yang produknya diekspor ke lima benua dengan fasilitas manufaktur modern di Asia Tenggara. Dikenal sebagai perusahaan penghasil pakaian denim terbaik untuk semua jenis kelamin dan usia. Dengan memiliki banyak keunggulan seperti pada proses produksi bagian jahit, *laundry* dan kapasitas produksi 250.000 potong produk setiap bulannya, sehingga perusahaan ini memiliki mesin untuk produksi dalam

jumlah banyak yaitu sekitar 1912 mesin. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui apakah ada pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan K3 serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sandang Asia Maju.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
8. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan?
9. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui apakah kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui apakah kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
8. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
9. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih baik tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis dengan penelitian ini.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai masukan, tambahan serta pertimbangan dalam mengembangkan lebih lanjut tentang topik yang sejenis.