

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi penghasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karena manusia merupakan asal hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan.

Dewan produktifitas Nasional Tenaga Kerja Republik Indonesia dalam kaitannya dengan pengertian produktivitas kerja sebagai berikut: produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dipakai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian perbumbuhan dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi dapat meningkatkan walaupun produktivitasnya tetap ataupun menurun. Sedangkan menurut *formulasi Nasional productivity Board (NPB) Singapore*, dikatakan bahwa produktivitas adalah mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan (Sedermayati 2001:56).

Seperti yang telah dikutip Detik finance (oktober 2012) keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2011 dengan jumlah 96.400 kecelakaan. Dari 96.400 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 2.144 diantaranya tercatat meninggal dunia dan 42 lainnya cacat sampai 2012 angka tenaga kerja mati¹ yaitu pada kiraan 80.000 kasus kecelakaan kerja. Data *internasional labor organization (ILO)* menghasilkan kesimpulan bahwa dalam

rentan waktu rata-rata pertahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% diantaranya fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup.

Keteranga resmi pemerintah mengatakan bahwa dalam satu hari terdapat lebih dari sebilan orang meninggal akibat kecelakaan kerja. Angka kematia tersebut di perkirakan jauh lebih besar. Karena PT Jamsostek sebagai badan pemeritah hanya mendasarkan perhitungan tenaga kerja pada buruh-buruh yang menjadi angotanya. Padahal, masih banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan buruhnya kepada jamsostek. Seperti diakui dinas tenaga kerja kabupaten bogor. Dari dua ribu idusteri di kabupaten bogor, haya dua perusahaan yang disiplin melaporkan aktifitas K3-nya.

Saat ini jumlah tenaga kerja di indoesia untuk sector formal di perkirakan mencapai 30 juta orang, sekitar 9 juta pekerja telah diikutsertakan dalam program jamsostek, sedangkan sisanya lebih dari 20 juta orang tenaga kerja formal yang belum tergabung dalam program jamsostek. Begitu pun dengan pekerja informal yang jumlahnya mencapai 70 juta orang, haya satu persen yang telah dilindungi oleh polis asuransi. Secara umum, angka yang dilaporkan pemerintah mengenai kecelakaan kerja sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data kasus kecelakaan kerja di Indonesia dari tahun 2008-2013

Tahun	Jumlah kasus kecelakaan kerja	meninggal	Cacat total	Cacat sebagian	Cacat fungsi	Sembuh
2008	93.823	2.124	44	2.547	4.018	85090
2009	96.314	2.114	42	2.713	4.380	87.035
2010	98.711	1.965	31	2.313	3.662	78.722
2011	109.696	31.195	45	35.285	108.945	86.354
2012	117.949	29.544	43	39.704	128.312	95.746
2103	93.578	23.384	51	27.054	104.976	98.632

Sumber : PT. Jamsostek dan depnaker RI

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta kebutuhan jaminan dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2009:123). Keselamatan kerja dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Masalah keselamatan kerja kesehatan dan kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Keselamatan kerja menurut Mondy (2008:360) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dan Kesehatan kerja menurut Mathias dan Jackson (2007:245) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Mathis dan Jackson (2007:113), kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka.

Yamaha Arista Jabar merupakan salah satu perangkat daerah yang bergerak pada bidang otomotif dan kendaraan roda dua, dalam pelaksanaannya membutuhkan sistem manajemen keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik sehingga mampu mencetak karyawan berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, peneliti merasa tertarik membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk karya ilmiah yang penulis beri judul **“pengaruh pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja (Studi kasus pada karyawan Yamaha Arista jabar)”**.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada Yamaha Arista Jabar masih belum berjalan secara optimal, hal ini dikarenakan masih banyak kecelakaan yang terjadi dalam lingkungan kerja, masih adanya sarana prasarana pendukung yang belum optimal, masih kurangnya pemasangan alat-alat pendukung keselamatan disekitar lingkungan kerja, kurangnya pemasangan simbol-simbol tentang keselamatan dan kesehatan, dan penegakan disiplin yang tidak tegas bagi yang melanggar dan sebaliknya, sehingga rawan akan terjadinya kecelakaan dalam kerja yang dapat berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan yang tidak optimal.

Adapun permasalahannya yang terjadi pada Yamaha Arista Jabar adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja pada Yamaha Arista jabar ?
2. Bagaimanakah program kepuasan kerja karyawan yang ada pada Yamaha Arista Jabar ?
3. Bagaimanakah pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yamaha Arista jabar ?

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yamaha Arista jabar?
2. Apakah terdapat kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap peroduktivitas kinerja karyawan pada Yamaha Arista Jabar ?
3. Apakah terdapat keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Yamaha Arista Jabar?

D. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang di inginkan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyaan terhadap produktivitas kerja.

3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini di harapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Secara teoritis :

a. Bagi penulis atau peneliti

Penelitian ini dapat digunakan membandingkan teori manajemen yang dapat dibangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah di peroleh dibangku kuliah terhadap peraktek dilapangan.

b. Bagi akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan reverensi penelitian berikut, serta memberika sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.

2) Secara praktis :

a. Bagi perusahaan

Dapat digunakan untuk melihat kebutuhan karyawan dalam program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kinerja karsyawan agar produktifitas kerja karyawan meningkat.

F. KERANGKA PEMIKIRAN

Pegawai yang memberikan potensi optimal terhadap organisasi, merupakan dambaan setiap organisasi, karena tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Tetapi tidak semua organisasi dapat mempunyai pegawai yang memberikan potensinya secara

optimal kepada organisasinya, tanpa adanya cara yang dapat mendorong untuk mewujudkannya.

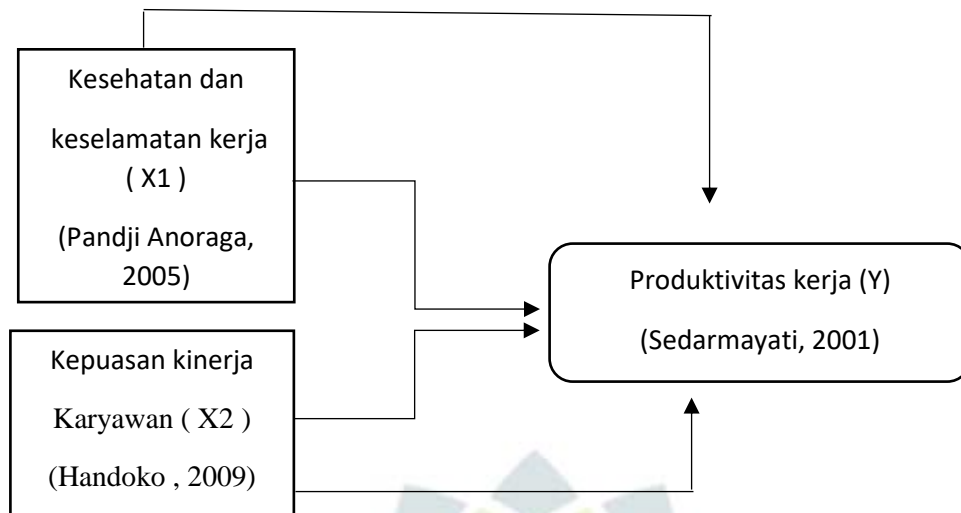
Seperti yang telah dikutip Detik Finance (Oktober 2012) Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2011 dengan jumlah 96.400 kecelakaan. Dari 96.400 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 2.144 diantaranya tercatat meninggal dunia dan 42 lainnya cacat. Sampai September 2012 angka kecelakaan kerja masih tinggi yaitu pada kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja. Data *Internasional Labor Organization* (ILO) menghasilkan kesimpulan bahwa dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% di antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2009:123). Keselamatan kerja dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Masalah keselamatan kerja kesehatan dan kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Keselamatan kerja menurut Mondy (2008:360) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dan Kesehatan kerja menurut Mathias dan Jackson (2007:245) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Mathis dan Jackson (2007:113), kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka.

Kerangka pemikiran merupakan abstraksi dari fenomena – fenomena yang sedang diteliti. Dalam hal ini kerangka penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

G. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variable yang perlu dibuktikan kebenarannya (Abdul Hamid, 2010: 16). Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variable program K3 terhadap variable produktivitas kerja pada Yamaha Arista Jabar.

Ha : Terdapat pengaruh positif antara variabel program K3 terhadap variabel produktivitas kerja pada Yamaha Arista Jabar.

2. Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja pada Yamaha Arista Jabar.

Ha : Terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja pada Yamaha Arista Jabar.

3. Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel program K3 dan kepuasan kerja terhadap peroduktivias kerja pada Yamaha Arista Jabar.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel program K3 dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada Yamaha Arista Jabar.

H. PENELITIAN TERDAHULU

Berdasarkan penelitian di Indonesia telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh K3 dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja perusahaan, namun hasilnya tidaklah selalu signifikan. Penelitian berikut merupakan kelanjutan penelitian-penelitian terdahulu yang telah memperoleh kesimpulan mengenai pengaruh K3 dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja perusahaan. Penelitian-penelitian tersebut telah banyak memberikan referensi dan kontribusi pada penelitian ini. Berikut ini peneliti tampilkan tabel yang menunjukkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan produktivitas kerja serta beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Tabel 2.1
Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun) & Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	T. Lestari, Erlin Trisyulianti (2007) "Hubungan keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyaan (Studi Kasus: Bagian pengolahan PTPN	<ul style="list-style-type: none">➤ Jenis penelitian:<ul style="list-style-type: none">• Kuantitatif➤ Sumber Data<ul style="list-style-type: none">• PTPN VIII Gunung Mas Bogor .➤ Sampel:<ul style="list-style-type: none">• 75 Responden (karyawan bagian pengolahan)➤ Metode Analisis:	Persamaan: <ol style="list-style-type: none">1. Variabel K3 dan Produktivitas kerja2. Jenis penelitian kuantitatif3. Menggunakan Regresi Linier Berganda4. Hasil yang Signifikan Perbedaan:	5. Secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara program kesehatan dan keselamatan kerja (X1) terhadap

	VIII Gunung Mas, Bogor).”	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda ➤ Variabel Penelitian • Kesehatan dan keselamatan kerja • Produktivitas kerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Responden 2. Tempat penelitian 3. Tidak terdapat variabel disiplin kerja 	produktivitas karyawan (Y)
2	Nia Malinasari (2015)” Pengaruh Program Keselamatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangatas- Kab Malang)”	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jenis Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif ➤ Sumber Data <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan PT PJB UP Brantas Karangates ➤ Sampel: <ul style="list-style-type: none"> • 45 Responden ➤ Metode Analisis: <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda ➤ Variabel Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kesehatan dan Keselamatan kerja • Jaminan social • Produktivitas kerja karyawan 	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel K3 dan Produktivitas kerja 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Menggunakan regresi linier berganda 4. Hasil yang signifikan <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak terdapat variabel Disiplin kerja 2. Jumlah responden 3. Tempat penelitian 	5. Penerapan program dan keselamatan kerja di lingkungan kerja PT pembangkitan Jawa-Bali Malang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas kerja karyawan. Semakin baik tingkat keselamatan, kesehatan kerja (K3) yang diterapkan maka semakin baik pula Produktivitas karyawan, begitu sebaliknya.
3	Ary Trianto, Toto Sugiharto S., Ir., M.Sc., Ph.D.(2010) “Effect Of Compensation, Discipline, And Work Motivasi On Employee Productivity Of PT	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jenis Penelitian: <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif ➤ Sumber Data <ul style="list-style-type: none"> • PT Kukdong Internasional ➤ Sampel: <ul style="list-style-type: none"> • 100 Responden ➤ Metode Analisi: 	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel disiplin kerja dan variabel produktivitas kerja 2. Jenis penelitian kuantitatif 	5. The results showed that compensation partially and simultaneously affect employee productivity

	Kukdong International”	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda ➤ Variabel Penelitian <ul style="list-style-type: none"> • Compensation • Discipline • Work Motivation • productivity 	<p>3. Menggunakan regresi linier berganda</p> <p>4. Hasil yang signifikan</p> <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah responden 2. Tidak terdapat variabel K3 3. Tempat penelitian 	<p>6. Discipline is the most dominant variable in affectivity of work productivity that follows work motivation and compensation</p>
4	Sebastian Buhai, Elena Cottini and Niels Westerg Ard-Nielsen (2015) “How productive is workplace health and safety”.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jenis Penelitian <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif ➤ Sumber Data <ul style="list-style-type: none"> • Danish longitudinal ➤ Sampel <ul style="list-style-type: none"> • 2 Responden ➤ Metode Analisis <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda ➤ Variabel Penelitian <ul style="list-style-type: none"> • Occupational health and safety • Work environment • Firm performance • Production function estimation 	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel K3 dan Produktivitas kerja 2. jenis penelitian kuantitatif 3. menggunakan regresi linier berganda 4. hasil yang signifikan <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah responden 2. Tidak terdapat variabel disiplin kerja 3. tempat dan waktu penelitian 	<p>5. positive and large productivity effects of improved physical dimensions of the health and safety environment</p>
5	Leni Diana, Dartu dan Sri Kustilah (2014) “Pengaruh Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kp-Ri Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo”	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jenis Penelitian <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif ➤ Sumber Data <ul style="list-style-type: none"> • Kp-Ri Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo ➤ Sampel <ul style="list-style-type: none"> • 9 Responden 	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja 2. jenis penelitian kuantitatif 	<p>5. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas</p>

No	Penelitian (Tahun) & Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Metode Penelitian <ul style="list-style-type: none"> • Regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 3. menggunakan analisis regresi linier berganda 4. hasil yang signifikan 	<p>kerja karyawan secara bersama-sama</p>

Sumber: Diperoleh dari berbagai sumber

