

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini banyak berbagai sumber berita elektronik dan artikel dikoran yang gencar membahas masalah pengembangan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), berbagai perusahaan menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) guna menciptakan lingkungan yang kondusif, dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Menyadari bahwa manusia adalah sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Tanpa adanya pemeliharaan tenaga kerja, maka tujuan-tujuan perusahaan seperti menjaga kelancaran dan kenaikan produksi, menciptakan dan memelihara ketenangan kerja akan terhambat.

Karyawan yang sedang bekerja akan berinteraksi langsung dengan alat-alat, sehingga diperlukan penerapan yang tepat dalam mengoperasikan dan memelihara alat-alat dan mesin yang digunakan. Adanya kecanggihan teknologi dan dilengkapi dengan mesin-mesin modern akan memberikan kemudahan, tetapi apabila tidak terampil menggunakannya akan mengakibatkan resiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu diperlukan ketelitian

serta kewaspadaan dalam mengoperasikan alat-alat. Penyebab kecelakaan karena faktor manusia melakukan tindakan tidak aman, seperti tidak disiplin dalam mentaati peraturan kerja serta kurang terampilnya pekerja itu dalam menguasai alat sedangkan faktor lingkungan yaitu menyangkut peralatan atau mesin-mesin tersebut.

Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bagian dari pemeliharaan tenaga kerja yang cukup menarik untuk dibahas. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan unsur terpenting yang dapat menjadi hak setiap karyawan di perusahaannya sesuai dengan bidang kerja mereka dan tingkat resiko yang berbeda-beda. Adanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karyawan akan merasa aman, terlindungi karena di tempat kerjanya ada jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Perusahaan juga mempunyai tanggung jawab akan hal ini, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor manusia merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi, misi, dan dalam mencapai target perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan pemberian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kepada para karyawan. Menurut Notoatmodjo (2009:153) tujuan utama Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai Produktivitas Kerja yang setinggi-tingginya. Menurut Mangkunegara (2004:162), selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, Kesehatan

dan Keselamatan Kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasaian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat.

Ketika karyawan merasa terjamin keselamatan dan kesehatan kerja dan disertai dengan pemberian insentif maka ekspektasi terhadap karyawan agar bekerja seoptimal mungkin sangat tinggi. Sedangkan Insentif seringkali diartikan sebagai penggerak atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja, agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Insentif sebagai perangsang agar supaya para karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

Faktor-faktor di atas baik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) maupun Insentif merupakan faktor yang sangat penting guna mendukung kinerja karyawan. Faktor tersebut menjadi penting ketika perusahaan berusaha untuk memberikan fasilitas kerja sehingga memotivasi dan pada akhirnya kinerja yang diharapkan perusahaan terwujud.

Menurut Mangkunegara (2005:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada dasarnya ditentukan oleh motivasi kerja. Secara empiris sering ditemui seorang karyawan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang tinggi dalam menjalankan

pekerjaannya jika tidak disertai motivasi yang tinggi, akan mengakibatkan kinerja tidak tercapai.

Motivasi menjadi salah satu pendorong kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2008:222), motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu unruk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

PT. Sekawan Karyatama Mandiri merupakan perusahaan swasta yang berbentuk badan hukum dan berkedudukan di Sidoarjo. Dalam kegiatan produksinya PT. Sekawan Karyatama Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pabrikasi yaitu pembuatan komponen rel pintu garasi dan daun pintu kusen dari bahan kayu. PT. Sekawan Karyatama Mandiri memiliki dua kantor yaitu kantor pusat yang berada di Jl. Raya Siwalankerto No 23 Surabaya dan tempat produksi yang berada di Jl. Brigjen Katamso No 204 Desa Jati Waru Sidoarjo. PT. Sekawan Karyatama Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan di bagian produksi yang terdiri dari tiga sub bagian yaitu bagian material & *processing*, bagian

assembling dan bagian *quality control*. Karyawan bagian produksi harus mengutamakan keselamatan kerja karena kegiatan produksinya yang beresiko tinggi seperti pada saat mengelas, membuat rangka, pemasangan roda, pemasangan pintu, pemasangan gerendel.

K3 sangat penting bagi semua orang di manapun berada terlebih di lingkungan kerja. Era globalisasi ini membuat semua perusahaan mau tidak mau berupaya untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu juga harus menjadi prioritas dan komitmen semua pihak baik pemerintah maupun swasta dari tingkat pimpinan sampai ke seluruh karyawan dalam manajemen perusahaan. Dengan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang baik jelas mangkir kerja karena sakit akan menurun, biaya pengobatan dan perawatan akan menurun, kerugian akibat kecelakaan akan berkurang, tenaga kerja akan mampu bekerja dengan lebih tinggi, keuntungan akan meningkat dan tentunya kesejahteraan karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dimana sebuah perusahaan yang bisa memberikan jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memberikan insentif sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya judul penelitian adalah: Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Kryatama Mandiri Sisoarjo).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, Motivasi Kerja dan kinerja karyawan ?
2. Apakah Keselamatan Kerja Karyawan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja (Z).
3. Apakah Kesehatan Kerja Karyawan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja (Z).
4. Apakah Insentif (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja (Z).
5. Apakah Keselamatan Kerja Karyawan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6. Apakah Kesehatan Kerja Karyawan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
7. Apakah Insentif (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
8. Apakah Motivasi Kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan masalah yang diajukan adalah:

1. Untuk mendeskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan ?
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja Karyawan (X_1) terhadap motivasi Kerja (Z).
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Kesehatan Kerja Karyawan (X_2) terhadap motivasi Kerja (Z).
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Insentif (X_3) terhadap motivasi Kerja (Z).
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Kesehatan Kerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
7. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
8. Untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

- a. Sebagai sumbangan dan bahan untuk pengembangan dalam ilmu sumber daya manusia khususnya tentang Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) dan insentif terhadap motivasi Kerja dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan informasi tambahan dan pembanding bagi pihak-pihak lain dalam melaksanakan penelitian serupa di masa yang akan datang.

2. Kontribusi Praktis

- a. Memberikan informasi mengenai Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) insentif dan pengaruhnya terhadap motivasi Kerja dan kinerja karyawan.
- b. Memberikan informasi kepada perusahaan dalam memahami Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) insentif dan pengaruhnya terhadap motivasi Kerja dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran sistematis berkenaan dengan isi skripsi ini, maka penulis menguraikan secara singkat dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Memuat latar belakang mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif yang dikaitkan terhadap Motivasi dan

Kinerja Karyawan. Ada pula rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menyajikan penelitian terdahulu yang relevan, menguraikan teori tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (meliputi peralatan K3, jaminan K3) dan Insentif (Fisik dan Non Fisik) serta pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. Pada bab ini juga menguraikan hubungan antara perlengkapan dan peralatan K3, jaminan K3 dan menguraikan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan serta menjadikan model konsep dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, memuat mengenai jenis penelitian, konsep, variabel. Definisi operasional dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, pengumpulan data, pengujian instrumen, uji validitas dan reabilitas data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, lokasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur perusahaan, dan spesifikasi produk.

Selanjutnya adalah pembahasan yang meliputi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja, pendapat responden mengenai variabel penelitian dan hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup sebagai akhir penulisan penelitian ini menjelaskan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran kepada perusahaan.

