

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Produktivitas kerja adalah bagian yang paling menentukan dalam kegiatan perusahaan dan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Keberadaan karyawan di dalam perusahaan menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan perusahaan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Produktivitas merupakan suatu pengukuran dimana produksi menggunakan sumber-sumber dayanya untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin. Dengan kata lain, produktivitas merupakan rasio atau perbandingannya antara output yang dihasilkan dengan input (sumber daya) yang digunakan.

Menurut Sutrisno (dalam Lusida, 2015) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Berdasarkan wawancara pada pengawas operasional dan teknik terjadinya penurunan produktivitas pada satu tahun terakhir yang disebabkan oleh

berbagai faktor seperti kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya yang kurang mengetahui fungsi peralatan kerja untuk meningkatkan hasil yang menjadi tujuan perusahaan, perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi dan efisiensi pemanfaatan sumber daya sebagaimana yang direncanakan. Dalam menunjang produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal. Perhatian di bidang sumber daya manusia tidaklah boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Berikut data hasil produktivitas CV. Kencana Sakti :

Tabel 1.1
Hasil Produktivitas Kerja CV. Kencana Sakti
April 2016 - Maret 2017

No	Bulan	Target (m ³)	Jumlah Produksi (m ³)	Persentase %
1	April	4000	3.876,5	96
2	Mei	4000	3.598,5	89
3	Juni	4000	3.520,5	88
4	Juli	4000	3.387	84
5	Agustus	4000	3.070,5	76
6	September	4000	2.858,5	71
7	Oktober	4000	2.674,5	66
8	November	4000	2.573	64
9	Desember	4000	2.461,5	61
10	Januari	4000	2.385	59
11	Februari	4000	1.920	48
12	Maret	4000	1.818	45

Sumber : CV. Kencana Sakti Tahun 2017

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi CV. Kencana Sakti setiap bulannya sejak april 2016 sampai maret 2017 mengalami penurunan secara terus

menerus dan tidak memenuhi target sebesar 4000 m³ yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan hasil yang dicapai, tidak adanya semangat kerja, tidak adanya pengembangan diri yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan dan disebabkan oleh beberapa karyawan yang berkurang dan tidak bisa bekerja karena mengalami kecelakaan pada saat berkerja, sehingga menyebabkan penurunan jumlah produksi yang dapat dihasilkan oleh perusahaan. juga dipengaruhi oleh semangat kerja yang kurang, tidak adanya pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dari perusahaan, Pengabaian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan mempengaruhi jumlah produksi yang dapat dihasilkan perusahaan, jika Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan diperbaiki akan kembali meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan merasa aman pada saat bekerja.

CV. Kencana Sakti adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan, produksi dan penjualan batu andesit, yang beralamat di jalan Gula Tubu kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan. CV. Kencana Sakti menjual batu andesit dengan berbagai jenis dan ukuran sebagai berikut ; Split 1-2 Split 2-3 Split 3-5 Split 5-7 dan Abu Batu Spesifikasi batu tersertifikasi dengan standar jalan raya nasional dan ballas rel kereta api. Pada proses produksinya menggunakan mesin-mesin yang dapat menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan yang melibatkan penggunaan alat berat yang meliputi mesin bulldozer, excavator, dump truck serta penggunaan bahan peledak dalam proses penambangan batu tersebut. dan juga mengancam kesehatan pekerjanya seperti bising, paparan panas, dan debu hasil tambang. Serta lingkungan pekerja yang tidak nyaman. Pengabaian aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu proses produksi atau industri akan dapat menurunkan produktivitas dan bahkan

mengakibatkan kerugian yang dampaknya bukan saja bagi pengusaha tetapi juga para karyawannya.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas sebuah pekerjaan faktor manusia khususnya keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi yang penting. sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang erat kaitannya dengan hasil produksi. Pada dasarnya Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya mencegah, menghindari atau mengurangi kecelakaan dengan cara menghentikan atau menghilangkan resiko guna mencapai target produksi. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu lingkungan dan manusia. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan dan kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin, tetapi kecelakaan lebih banyak dikarenakan oleh faktor manusia karena manusia berperan dalam penggunaan mesin atau alat didalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (dalam Bayu, 2014) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Ditinjau dari aspek ekonomis dengan menerapkan K3, maka tingkat kecelakaan akan menurun, sehingga kompensasi terhadap kecelakaan juga menurun, dan biaya tenaga kerja dapat berkurang. Sejalan dengan itu, K3 yang efektif akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan hasil produksi. Dengan melaksanakan K3 akan terwujud perlindungan terhadap tenaga kerja dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

yang dapat terjadi pada waktu melakukan pekerjaan di tempat kerja. Disamping itu, perlindungan K3 tersebut juga ditujukan untuk mengamankan aset perusahaan yang berupa peralatan, mesin, pesawat, instalasi, dan bahan produksi dari kemungkinan kerusakan dan kerugian akibat bahaya peledakan, kebakaran atau terganggunya proses produksi. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja di Indonesia masih cukup besar, mengutip data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, hingga akhir 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Untuk total jumlah kecelakaan kerja setiap tahunnya mengalami peningkatan hingga 5%. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya K3 harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan K3 secara baik dan benar.

Dalam prakteknya keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan pada CV. Kencana Sakti masih minim, sehingga sering kali terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan terutama pada tahap pengeboran, peledakan, dan pembongkaran batu andesit. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan industri dan masyarakat. Selama ini penerapan K3 seringkali dianggap sebagai cost atau beban biaya, bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Berikut data kecelakaan yang pernah terjadi di CV. Kencana sakti :

Tabel 1.2
Daftar Nama Korban Kecelakaan Kerja
CV. Kencana Sakti Tahun 2014 – 2016

No	Nama Korban	Jenis Kelamin	Alamat	Unit
1	Budi	Laki-laki	Way Kanan	<i>Drilling</i>
2	Iwan	Laki-laki	Way Kanan	<i>Crusher</i>
3	Sugiyono	Laki-laki	Way Kanan	<i>Hauling dump truck</i>
4	Wanto	Laki-laki	Way Kanan	<i>Hauling dump truck</i>
5	Yanto	Laki-laki	Way Kanan	<i>Excavator</i>
6	Yayang	Laki-laki	Way Kanan	<i>Drilling</i>

Sumber : CV. Kencana Sakti Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 total kasus kecelakaan pada karyawan CV. Kencana Sakti pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2012 berjumlah 6 kasus, kecelakaan – kecelakaan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor baik itu faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, seperti mesin-mesin, alat-alat pekerjaan dan bahan-bahan yang dipergunakan dalam proses produksi, maupun faktor yang berasal dari karyawan sendiri, seperti bekerja tanpa memakai alat pelindung, melepas alat pengaman dan kurangnya pemahaman mengenai peralatan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (dalam Nela, 2014) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Berdasarkan wawancara pada pengawas operasional dan teknik, lingkungan kerja non fisik

yang kurang baik pada CV. Kencana Sakti disebabkan oleh berbagai faktor seperti kecilnya imbalan dibandingkan dengan volume pekerjaan, perlakuan kurang baik membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja dan dipengaruhi hubungan antar individu yang kurang baik sehingga produktivitas kerja karyawan tidak produktif. Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar. Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja non fisik sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan walaupun lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung dalam perusahaan tersebut, namun lingkungan kerja non fisik ini mempunyai pengaruh langsung kepada karyawan yang bekerja. Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan dan direncanakan dengan baik sesuai kebutuhan perusahaan. Pengawasan sangat diperlukan untuk keberlangsungan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dilapangan, suasana kerja yang kondusif sangat diperlukan sedangkan pada lingkungan pekerja sangat tidak memungkinkan karena peralatan pekerja yang digunakan menghasilkan suara bising, Sistem pemberian imbalan pada karyawan yang kurang baik bagi karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, Perlakuan dengan baik, rasa aman, adil dan hubungan baik antar karyawan dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk seluruh karyawan. Berikut data karyawan yang bekerja pada CV. Kencana Sakti :

Tabel 1.3
Data Karyawan CV. Kencana Sakti Tahun 2017

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Keterangan
1	Pengawas Operasional dan Teknik	1	Bukan Bagian Lapangan
2	Kepala Teknik	1	Bagian Lapangan
3	Wakil Kepala Teknik	1	Bagian Lapangan
4	Operator <i>Excavator</i>	4	Bagian Lapangan
5	Operator <i>Hauling Dump Truck</i>	7	Bagian Lapangan
6	Operator <i>Bulldozer</i>	3	Bagian Lapangan
7	Operator <i>Crusher</i>	5	Bagian Lapangan
8	Operator <i>Drilling</i>	3	Bagian Lapangan
9	Operator <i>Wheel Loader</i>	2	Bagian Lapangan
10	Kepala Mekanik	1	Bagian Lapangan
11	Juru Ledak	2	Bagian Lapangan
12	Mekanik Alat Berat	3	Bagian Lapangan
13	Mekanik <i>Drilling</i>	1	Bagian Lapangan
14	Operator dan Mekanik Genset	2	Bagian Lapangan
15	Administrasi	2	Bukan bagian Lapangan
16	Hubungan Masyarakat	2	Bukan Bagian Lapangan
17	Keamanan	3	Bukan Bagian Lapangan
18	Pembantu Umum	2	Bukan Bagian Lapangan
Jumlah Karyawan		45	

Sumber : CV. Kencana Sakti Tahun 2017

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, dibutuhkan perbaikan manajemen pengaturan dan penjamin kesehatan serta keselamatan kerja karyawan CV. Kencana sakti terutama melalui produktivitas Sumber daya manusia. Oleh karena itu terkait dengan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Kencana Sakti Way Kanan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Kencana Sakti Way Kanan ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. Kencana Sakti Way Kanan ?
3. Bagaimana pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. Kencana Sakti Way Kanan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan bagian kerja lapangan CV. Kencana Sakti Way Kanan.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Keselamatan kesehatan kerja, Lingkungan kerja non fisik dan Produktivitas kerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Gula Tubu Bengkulu Kecamatan Gunung Labuhan Kabupaten Way Kanan 34761

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Maret 2017 sampai dengan Oktober 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Keselamatan kesehatan kerja, Lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Menguji seberapa besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Kencana Sakti Way Kanan.
2. Menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. Kencana Sakti Way Kanan.
3. Menguji seberapa besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. Kencana Sakti Way Kanan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan untuk menambah pemahaman ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja karyawan.

1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen umumnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya serta menambah dan memperlengkap referensi perpustakaan IBI Darmajaya.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan CV. Kencana Sakti Way Kanan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Kencana Sakti Way Kanan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Kencana Sakti Way Kanan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Kencana Sakti Way Kanan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Kencana Sakti Way Kanan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN