

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut Nawawi (2000) dalam Yusuf (2015) sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan organisasi, potensi penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, dan aset yang berfungsi sebagai modal didalam organisasi. Menurut Yusuf (2015) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu modal dasar paling utama dalam setiap organisasi. Diperlukan pengelolaan dengan baik agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas unggul dalam skill dan keterampilan. maka perhatian dari seorang pemimpin sangat diperlukan. Betapa pun baik dan buruknya perencanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa didukung semangat kerja dari karyawan, maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal.

Malayu M.P Hasibuan (2010) berpendapat bahwa semangat kerja karyawan adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Purwanto dalam Saputra (2015) juga mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya. salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitas manusianya. Produktivitas pekerjaan sebgaiian besar tergantung pada kemauan para pegawai untuk

menghasilkan sesuatu, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai semangat kerja tinggi untuk menjalankan tugasnya agar bisa produktifitas semakin lama semakin meningkat. Semangat kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi berperan penting dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Hal ini menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karena karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan.

Kusuma (2016) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk instansi ataupun perusahaan. Gejala-gejala yang sering timbul jika semangat kerja para pegawai menurun adalah seperti turunnya kegairahan di dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kemangkiran yang tinggi, kepuasan kerja rendah dan tidak ada keinginan dari para pegawai untuk mempertinggi hasil kerjanya. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah dengan cara mengkondisikan agar pegawai tetap memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Pengelolaan karyawan dapat dengan cara penyediaan lingkungan kerja yang aman dan reward dari perusahaan berupa timbal balik baik berupa materi dan non-materi untuk mendukung perilaku yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri sebagai acuan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Pegawai yang puas dengan apa yang

diperolehnya dari organisasi akan memberikan segenap kemampuannya demi kemajuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa. Untuk itu telah menjadi kewajiban bagi instansi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di organisasi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Begitu pula sebaliknya, bila pegawai memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah.

Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor (Kaswan, 2017). Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja. Penyediaan lingkungan kerja yang aman dapat dilakukan dengan penerapan program K3 dalam lingkup perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam PERPRES No. 34 tahun 2014 mengenai Konvensi kerangka Kerja Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja/Konvensi 187 tahun 2006 sebagai kelanjutan dari UU No.13 tahun 2003 dari Konvensi perburuhan Internasional pada ayat 2 dijelaskan untuk mencegah kecelakaan, penyakit, dan kematian akibat kerja, sistem nasional harus menyediakan langkah-langkah yang tepat untuk melindungi semua pekerja, khususnya pekerja dalam sektor-sektor yang beresiko tinggi, dan pekerja yang rentan seperti mereka yang ada dalam ekonomi informal dan pekerja migran serta muda. Dan pada Program nasional PERPRES No. 34 tahun 2014 dijelaskan bahwa Program

nasional atas keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1(c) Konvensi harus didasarkan pada prinsip-prinsip penilaian dan manajemen bahaya-bahaya dan resiko-resiko, khususnya yang ada pada tingkat tempat kerja. Salah satu penyebab kecelakaan kerja tersebut adalah belum optimalnya pengawasan dan pelaksanaan K3 serta perilaku K3 di tempat kerja. Karena itu, perlu dilakukan upaya yang nyata untuk mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja secara maksimal (depkes. 2018). Rawannya kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Sejati Mandiri Multi Rajut dengan 9 kasus pada periode Januari s/d November 2021 dimana 1 kasus kecelakaan laka lantasi dan 8 kasus terjadi kecelakaan kerja didalam perusahaan.

Selain faktor penerapan K3, ada hal lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu kompensasi. kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu M.P Hasibuan, 2012). Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting, karena justru adanya kompensasi itulah orang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan (Nitisemito dalam Kadarisman, 2014). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi sebagai tolak ukur karyawan dalam menerima apresiasi dari perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan pada periode tertentu.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi harus dikeluarkan untuk meningkatkan prestasi karyawan. pemberian kompensasi dapat berupa penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau

kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2012). Bentuk pemberian kompensasi pada perusahaan umumnya adalah terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan karyawan, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan karyawan dari upah kerja yang didapatkan, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang ada pada PT. Sejati Mandiri Multi Rajut.

Dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian kompensasi masih minim penerapan pada PT. Sejati Mandiri Multi Rajut. Sehingga dari fenomena dan pandangan tersebut, diambil formulasi judul penelitian "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sejati Mandiri Multi Rajut, Taman, Sidoarjo."

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ?
3. Apakah keselamatan dan keehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Sejati Mandiri Multi Rajut.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Sejati Mandiri Multi Rajut.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Sejati Mandiri Multi Rajut.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini sebagai wadah pengembangan ilmu pengetahuan dan pengimplementasian studi atas teori yang telah dipelajari di Universitas PGRI Adibuana Surabaya yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **a. PT. Sejati Mandiri Multi Rajut**

Sebagai bahan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga dapat terbentuknya kebijakan baru yang membuat semangat kerja karyawan lebih meningkat.

##### **b. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya**

Penelitian ini merupakan bentuk keikutsertaan dan kepedulian lembaga akademis dalam membantu dalam pengambilan keputusan atas masalah dan kendala yang terjadi pada perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi penambah wawasan, pengetahuan, pengembangan pola pikir dan kemampuan menganalisa mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi terhadap semangat kerja karyawan

**Halaman Sengaja Dikosongkan**



