

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penerapan tatanan New Normal ini berlaku untuk semua manusia, pada tingkat individual, kelompok dan masyarakat. Dampak Covid-19 tidak hanya mempengaruhi ekonomi namun juga kesehatan bahkan nyawa manusia, maka untuk menjaga kelangsungan hidup manusia diharapkan bisa hidup berdampingan dan berdamai dengan Covid-19. Menurut Anoki dosen S1 Manajemen UNKATAR Semarang Artinya aktivitas produktif manusia dan organisasi harus tetap dilakukan, dengan syarat harus menyesuaikan dan mematuhi protokol kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena perilaku manusia merupakan faktor input yang akan menentukan proses dan keberhasilan output. Oleh karena itu dalam organisasi perusahaan, karyawan perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan agar karyawan yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal agar dapat tercapainya produktivitas organisasi.

Karyawan memiliki peran penting dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Semakin buruk produktivitas kerja karyawan maka akan berdampak tidak baik bagi perusahaan itu sendiri. Keselamatan kerja merupakan kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja yang

bertujuan melakukan pencegahan. Kedisiplinan kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Di era globalisasi dan teknologi yang tinggi saat ini, menuntut sebuah organisasi atau perusahaan harus bertahan hidup dan berjalan terus untuk kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tersebut. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Setiap perusahaan memiliki hasil produktivitas kerja karyawan yang berbeda-beda, dimana produktivitas kerja karyawan tersebut ada yang menunjukkan hasil yang baik dan buruk. Semua hasil produktivitas kerja karyawan itu dapat dilihat atau ditentukan oleh sumber daya manusia pada masing-masing perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017: 341) dalam penelitian (Ainisatur Rohmaning, 2019), produktivitas secara umum adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu atau sejumlah barang

Keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting, karenanya dengan lingkungan kerja yang aman, tenang, dan tentram, maka orang yang bekerja akan semangat dan bekerja dengan baik sehingga hasil kerjanya

memuaskan. Keselamatan kerja juga menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa, salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja menyangkut resiko bahayanya, adalah: penerapan teknologi yang maju dan mutakhir. "Keselamatan kerja adalah keselamatan yang menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja" (Mangkunegara, 2001: 161). Menurut Sum'mur (2014:1) dalam penelitian (Muhammad Asril, 2018) keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaannya. Keselamatan kerja berhubungan erat dengan keadaan tempat kerja baik di darat, didalam tanah, di permukaan air dan udara, tempat-tempat kerja tersebut tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan dan lain-lain.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dari karyawan, pelaksanaan yang teratur akan dapat meningkatkan kesungguhan tim dalam bekerja pada sebuah organisasi serta tindakan disiplin menuntut standarstandar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijaksana. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2014) dalam penelitian (Deden Firmansyah, 2020) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dikatakan bahwa, kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengatahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2011), Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2011), Dalam arti yang lebih arti sempit dan lebih dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Hal ini pula yang menjadi perhatian utama CV. Karunia Asri Surabaya dalam memberikan jaminan keselamatan kerja dan sikap etos kerja karyawan yang rendah. Namun harapan perusahaan belum dapat terealisasi dengan baik karena data hasil pelayanan tahun 2021 mengalami fluktuasi yang cukup meyakinkan. Produktivitas kerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dari hasil survei pendahuluan, penulis melihat pengaruh tersebut dari sisi keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja yang ada di CV. Karunia Asri Surabaya sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Ratnasari, Sutjahjo, dan Adam. (2019) Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan sesuai kompetensi, serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi, Ratnasari, Sutjahjo, dan Adam, (2019). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil judul skripsi: **Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Karunia Asri Surabaya.**

1.2. Rumusan Masalah

Terkait dengan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah untuk menyusun proposal yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja, Kedisiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Karunia Asri Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Karunia Asri Surabaya?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Karunia Asri Surabaya?
3. Apakah keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Karunia Asri Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dibuat untuk memaparkan arti kesimpulan akhir yang hendak dicapai dalam suatu penelitian. Dengan adanya tujuan yang jelas, maka penelitian akan dapat diselesaikan dengan lebih terarah. Tujuan dari peneliti ini adalah :

1. Menganalisis apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Karunia Asri Surabaya.
2. Menganalisis apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Karunia Asri Surabaya.

3. Menganalisis apakah keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Karunia Asri Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka peneliti menjabarkan manfaat penelitian sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan kontribusi untuk ilmu di bidang sumber daya manusia khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti
Dapat digunakan sebagai acuan dan mendapatkan ilmu yang bermanfaat di bidang sumber daya manusia khususnya bahasan keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan
Diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Karunia Asri Surabaya.

- c. Bagi fakultas ekonomi dan bisnis universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi bacaan sekaligus menambah koleksi berkas dokumentasi fakultas ekonomi dan bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.