

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan (Sari dan Winarningsih, 2015). Heathfield (2017) menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang baik merupakan karyawan yang dapat berorientasi dengan baik, bekerja secara produktif dan dapat memberikan energi yang positif bagi perusahaannya.

Kesehatan dan keselamatan kerja juga menjadi peran sentral di sebuah lingkungan perusahaan, karena mencakup para tenaga kerja yang ada di perusahaan. Mengingat para tenaga kerja/pegawai merupakan aset terpenting yang dimiliki perusahaan. Kesehatan dan keselamatan 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. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditunjukkan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Kuswana 2015:22). Menurut Mangkunegara (2016:161) kesehatan dan keselamatan kerja adalah “kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, rasa sakit, kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat lingkungan kerja”. Tidak bisa dipungkiri faktor manusia berkaitan dengan tindakan tidak aman karena mengabaikan peraturan dan

ketentuan kerja. Disisi lain kecelakaan kerja dapat terjadi juga karena akibat kondisi tidak aman dari lingkungan kerja dan menyangkut peralatan-peralatan kerja yang memberikan kejadian yang lebih tinggi frekuensinya dibandingkan dengan faktor manusia. Kondisi demikian tentunya menuntut perusahaan agar perlindungan tenaga kerja dapat semakin mantap ditinjau dari produktifitas, kesehatan dan keselamatan kerja dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah kesehatan keselamatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program-program tentang keselamatan kerja. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, maka suatu organisasi harus memberikan perhatian khusus pada karyawan ini dan sudah sewajarnya perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non financial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan yang rendah akan dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja. Bagi karyawan, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan sendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan. Sebaliknya juga, jika tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut rendah maka menunjukkan karyawan tersebut tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, dan memperbesar kemungkinan untuk didemosikan dan mengalami pemutusan hubungan kerja. Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, upah atau gaji yang mereka terima harus memadai, mereka tidak hanya menerima kompensasi dalam bentuk gaji pokok saja, tetapi juga mendapatkan kompensasi dalam bentuk lain (tunjangan kesehatan, insentif, bonus, dll) untuk dapat meningkatkan kebutuhan fisik umumnya.

Menurut Sabir *et al.* (2016) produktivitas kerja dapat

dipengaruhi oleh pelatihan, feedback, kompensasi dan keterlibatan kerja. Utama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu komunikasi, pengaturan tujuan dan saran yang jelas, kerja tim, dan motivasi. Sauremann (2016) menyebutkan bahwa monetary incentives dapat mempengaruhi usaha suatu karyawan, selain berpengaruh pada motivasi intrinsik pekerja, insentif juga dapat memberikan kontribusi sebesar 50% dari keuntungan produktivitas.

Penelitian kali ini dilaksanakan di CV. MEGA JAYA SURABAYA yaitu salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang industri sandal dan sepatu. Seiring dengan perkembangan zaman dan banyaknya pesaing yang bergerak di bidang yang sama, maka CV MEGA JAYA SURABAYA melakukan peningkatan pelayanan berbagai bidang, Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan lebih jauh lagi dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian dilingkungan kerja perusahaan yang memproduksi sepatu, dengan judul : “PENGARUH K3 (KESELAMATAN dan KESEHATAN KERJA) dan KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MEGA JAYA SURABAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah di paparkan maka dapat di simpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah K3 (Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja) Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. MEGA JAYA SURABAYA?

2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. MEGA JAYA SURABAYA?
3. Apakah K3 (Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja) Dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. MEGA JAYA SURABAYA ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum
 - a. Untuk dapat memenuhi salah satu syarat tugas akhir bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
 - b. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang di dapatkan dari Universitas Adi Buana Surabaya.
2. Tujuan Khusus
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mega Jaya Surabaya.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mega Jaya Surabaya.
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja) dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawaa CV. Mega Jaya Surabaya.

1.3 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Manfaat Teoritis Secara Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan didalam sebuah ilmu pengetahuan yang semakin berkembang di kalangan masyarakat, khususnya ilmu hukum dibidang sosial. Penelitian ini memberikan pemikiran dan menambah pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang konsep Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kompensasi yang sesuai dengan penerapan peraturan yang berlaku, serta sebagai masukan pada penelitian yang akan datang.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dengan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi dalam memajukan kualitas pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan yang lebih luas lagi bagi penulis, sehingga teori-teori yang pernah di peroleh saat perkuliahan bisa bermanfaat dan berguna bagi penulis dan orang lain.