

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu lembaga yang dibentuk dan dijalankan untuk menciptakan keuntungan dan berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di waktu yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk dapat menyediakan dan memproduksi suatu barang atau jasa yang dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksi, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi antara lain bahan baku, modal, dan manusia. Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi dan seluruh kegiatan perusahaan, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada peran dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia ini lebih dari sekedar

asset perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya.

Menurut Schuler et al (dalam Sutrisno, 2014), salah satu tujuan dari adanya

manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan produktivitas juga berpengaruh terhadap kinerja, Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu Isniar Budiarti (2013)

Produktivitas kerja menunjukkan perbandingan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Peningkatan atau penurunan produktivitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kompensasi dan jaminan atas keselamatan kerja, serta jaminan kesehatan sumber daya manusia.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu kewajiban perusahaan untuk melindungi karyawan dalam segala bentuk kegiatan pekerjaan. Program K3 adalah bentuk upaya perusahaan untuk menjaga karyawan agar terhindar dari cedera atau kecelakaan saat bekerja serta menghindari penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan karyawan di perusahaan tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan

manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan

makmur, Menurut Mangkunegara (Dalam Agung Rizki Nugroho 2020). Dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika apapun yang dilakukan oleh pekerja tersebut, jika memiliki resiko yang mungkin muncul dapat dihindari. Pekerjaan dikatakan nyaman jika para pekerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan merasa nyaman dan betah, sehingga tidak mudah lelah.

Dalam suatu perusahaan pemberian kompensasi akan sangat penting untuk menjadikan para karyawan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi *jobdesc* mereka sehingga mereka dapat mengerjakan sebaik mungkin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada organisasi (Menurut Kadarisman Dalam Ullhaq Asshidiqi, 2018). Sedangkan menurut Mulyadi (2015:11) bahwa untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan untuk mensejahterahkan karyawan dan meningkatkan prestasi dan kinerja seluruh karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara, karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah (Sunnyoto, 2013:153). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut

menurut Sutrisno (2010:191), yaitu: 1) tingkat biaya hidup 2) tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain 3) tingkat kemampuan perusahaan. Menurut Kadarisman (2012: 121) ada 5 indikator yang ada dalam kompensasi yaitu : 1) upah 2) insentif 3) tunjangan 4) gaji 5) pensiun.

PT. Gemilang Mitra Sejahtera merupakan perusahaan yg relatif baru, dan bergerak dibidang pembuatan keramik/tile. Bertujuan untuk produksi keramik di bawah merek GEMILANG dan memenuhi kebutuhan pasar nasional. Kinerja karyawan PT. Gemilang Mitra Sejahtera yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Dalam penelitian ini penulis membuat survey awal terhadap 10 orang karyawan PT. Gemilang Mitra Sejahtera dengan membagikan secara langsung. Berikut adalah hasil survey awal yang disajikan dengan tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Survey awal Produktivitas Kerja Karyawan (K3)**

| Pertanyaan  | Jawaban    |            |
|---|------------|------------|
|   | Ya         | Tidak      |
| 1. Apakah anda dapat bekerja sesuai target?   | 80%        | 20%        |
| 2. Apakah anda selalu berusaha meningkatkan hasil yang dicapai?                     | 100%       | 0%         |
| <b>3. Apakah setiap hari bekerja anda sebagai karyawan selalu bersemangat?</b>      | <b>10%</b> | <b>90%</b> |
| 4. Apakah mutu dari hasil kerja anda selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan? | 90%        | 10%        |

Sumber : Hasil Kuisoner survei awal pada karyawan PT.Gemilang Mitra Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.1 dari 4 pertanyaan hasil kuisoner yang disebarakan secara langsung kepada 10 orang karyawan PT.Gemilang Mitra Sejahtera diatas menyatakan bahwa terlihat 100% para karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Tetapi 90% para karyawan tidak selalu bersemangat dalam setiap harinya sehingga dapat menghambat laju perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang. Setiap perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada para karyawannya sebagai hak yang diterima oleh karyawan atas kewajiban yang telah diselesaikan kepada tanggung jawab terhadap perusahaan tersebut. Suatu kegiatan tanpa kompensasi yang memadai, tidak akan berlangsung sesuai dengan harapan. Hal ini dukung dalam hasil survey awal terhadap 10 orang karyawan PT. Gemilang Mitra Sejahtera. Berikut ini adalah hasil survey awal yang disajikan dalam tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Suvey Awal Kompensasi**

| Pertanyaan   | Jawaban    |            |
|--|------------|------------|
|  | Ya         | Tidak      |
| <b>1. Apakah gaji karyawan cukup layak dan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari?</b>                       | <b>20%</b> | <b>80%</b> |
| 2. Jika bekerja melampaui standar yang telah ditentukan, apakah mendapatkan penghargaan dalam bentuk uang? | 60%        | 40%        |
| 3. Apakah ada tunjangan ditempat anda bekerja?   | 50%        | 50%        |
| 4. Apakah ada uang pensiun ditempat anda bekerja?  | 80%        | 20%        |

Sumber : Hasil Kuisoner survei awal pada karaywan PT.Gemilang Mitra Sejahtera

Berdasarkan hasil survey awal dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 10 responden, variabel kompensasi pada tabel 1.2 terlihat bahwa 80% karyawan yang mempunyai dana pensiun ditempat karyawan bekerja sehingga ketika karyawan pensiun masih mempunyai uang untuk memenuhi kebutuhannya. Tetapi 80% karyawan merasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

Keselamatan dan kesehatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses

produksi baik jasa maupun industri. Situasi dan kondisi suatu pekerjaan, baik tata letak tempat kerja

atau material-material yang digunakan, memiliki risiko masing-masing terhadap kesehatan pekerja. Keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum. Kerja (Menurut Suma'mur, Dalam Septia Wahyuni Puspita Sari, Ahyar Yuniawan, 2017).

**Tabel 1.3**  
**Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

| Pertanyaan  | Jawaban |       |
|---|---------|-------|
|   | Ya      | Tidak |
| 1. Apakah kondisi lingkungan kerja diperusahaan memberikan rasa aman? | 70%     | 30%   |
| 2. Apakah Peralatan dan bahan kerja dalam kondisi baik dan aman?      | 70%     | 30%   |
| 3. Apakah ada alat pelindung keselamatan ketika bekerja?              | 20%     | 80%   |
| 4. Apakah ada pelatihan mengenai keselamatan kerja?                   | 20%     | 80%   |

Sumber : Hasil Kuisoner survei awal pada karyawan PT.Gemilang Mitra Sejahtera

Berdasarkan hasil survey awal dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 10 responden, variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terlihat bahwa 70% pegawai diperusahaan kondisi lingkungan bekerjanya memberikan rasa aman hal ini dapat terhindar dari kecelakaan kerja. Tetapi 80% pegawai masih ada saat bekerja tidak menggunakan alat pelindung diri, dan pegawai ada yang belum mendapatkan pelatihan mengenai keselamatan kerja.

Setiap perusahaan pastinya ingin pegawai produktivitas kerja yang bagus untuk mencapai target perusahaan. Namun dalam mencapai produktivitas yang baik pegawai diharuskan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan-permasalahan yang terurai diatas dalam lingkup perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera)**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh organisasi khususnya PT. Gemilang Mitra Sejahtera adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya semangat kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan kurangnya kurangnya **produktivitas kerja karyawan** pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera.
2. Masih merasa kurangnya gaji atau upah karyawan yang dianggap tidak mencukupi dan mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Hal ini mengindikasikan kurangnya **kompensasi** di PT. Gemilang Mitra Sejahtera
3. Masih kurangnya keselamatan karyawan dengan adanya karyawan yang tidak memakai alat pelindung diri seperti helm, sepatu safety hal ini sangat rentan bagi karyawan mengalami kecelakaan fatal pada saat jam kerja. Hal

ini mengindikasikan kurangnya **program keselamatan dan kesehatan kerja** di PT. Gemilang Mitra Sejahtera

4. Masih kurangnya karyawan yang tidak mendapatkan pendidikan dan latihan keselamatan kerja, inilah Faktor penyebab kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan banyak disebabkan oleh human error atau kesalahan manusia itu sendiri karena tidak mendapatkan pendidikan dan pelatihan keselamatan kerja. Hal ini mengindikasikan kurangnya **Program Keselamatan dan Kesehatan kerja** di PT. Gemilang Mitra Sejahtera

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka penjabaran rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Program K3, Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gemilang Mitra Sejahtera
2. Apakah Program K3 berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera
4. Seberapa besar pengaruh Program K3 dan Kompensasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendapatkan gambaran tentang Program K3, Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera
2. Memperoleh hasil uji pada Program K3 berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera
3. Memperoleh hasil uji pada Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera
4. Memperoleh hasil uji pada Program K3 dan Kompensasi berpengaruh baik secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Akademis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), penunjang dalam karir bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik, bekal untuk menjadi pemimpin yang baik, dan mengetahui bagaimana cara untuk memotivasi kerja untuk memberikan kinerja yang baik dari keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, serta produktivitas kerja karyawan.

### **b. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini berguna untuk peneliti lain dalam menambah ilmu dan sumber penelitian yang akan dilaksanakan di masa depan.

## **1.4.2 Kegunaan Praktis**

### **a. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat sebagai sumbangan informasi bagi PT. Gemilang Mitra Sejahtera yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan strategi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **b. Bagi Karyawan**

Untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan program K3, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja Karyawan yang pada akhirnya dapat menguntungkan bagi karyawan.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. Gemilang Mitra Sejahtera yang berlokasi di Blok Pasirjadi Desa Wantilan, Subang 41272, Jawa Barat Telp/Fax : 0822 127 453 23/24

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian di PT. Gemilang Mitra Sejahtera terkait dengan Program K3, Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan. Dilakukan selama 6 bulan

terhitung bulan November 2020 sampai April 2021. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Kegiatan Penelitian**

| Kegiatan                 | Bulan |     |     |     |     |     |
|--------------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|
|                          | Nov   | Des | Jan | Feb | Mar | Apr |
| Survey tempat penelitian |       |     |     |     |     |     |
| Melakukan penelitian     |       |     |     |     |     |     |
| Mencari data             |       |     |     |     |     |     |
| Membuat Proposal         |       |     |     |     |     |     |
| Seminar                  |       |     |     |     |     |     |
| Revisi                   |       |     |     |     |     |     |
| Penelitian Lapangan      |       |     |     |     |     |     |
| Bimbingan                |       |     |     |     |     |     |
| Sidang                   |       |     |     |     |     |     |