

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam berbisnis sangat tergantung pada peran penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia. Karyawan adalah aset berharga yang harus dijaga dan terus dikembangkan. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada karyawan. Fakta bahwa manusia adalah sumber daya organisasi atau perusahaan yang paling penting memerlukan pengendalian yang serius dan pengelolaan yang optimal untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat berkontribusi sebesar mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komponen primer yang pagar krusial dari setiap organisasi artinya sumber daya manusia. Peran pribadi pada suatu organisasi sangat penting sebab artinya penggerak primer berasal setiap aktivitas atau fungsi buat menaikkan efisiensi dan efektivitas, membuat laba serta menjamin tidak hidup organisasi. Untuk mencapai tujuan pengelolaan SDM yang efektif, karyawan harus lebih banyak berbagi informasi tentang tujuan organisasi. Tak masalah tujuan apa yang ingin dicapai bernyanyi organisasi. Terbentuknya unit organisasi yang mengelola sumber daya manusia bukanlah tujuan, melainkan indra buat mempertinggi efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja seluruh organisasi. (Siagian, 2014).

Sumber daya manusia menjadi kekuatan utama dalam perusahaan, termasuk PT. WCN Cahaya Nugraha di Kabupaten Lumajang. PT. WCN Cahaya Nugraha adalah perusahaan industri pengolahan kayu lapis yang didirikan pada tahun 2005

dan hasil produksinya diekspor ke luar negeri. Kehadiran perusahaan ini telah memberikan kontribusi penting dalam menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar, karena industri pengolahan kayu tersebut menyerap banyak tenaga kerja. Oleh karena itu, PT. WCN Cahaya Nugraha berperan sebagai penggerak ekonomi dengan menawarkan kesempatan kerja bagi banyak orang dalam industri pengolahan kayu tersebut.

Setiap bisnis memahami bahwa staf yang profesional, andal, kompeten, dan sangat krusial memiliki individu yang disempurnakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mencapai target perusahaan, sumber daya manusia dengan tingkat produktivitas yang optimal sangat penting., dan tingkat produktivitas ini menjadi perhatian utama ketika perusahaan menghadapi tantangan atau masa-masa sulit.

Produktivitas karyawan merupakan aspek krusial dan tak tergantikan dalam operasional perusahaan. Faktor ini sangat bergantung pada kualitas dan efisiensi kerja karyawan yang patuh terhadap aturan yang telah disahkan perusahaan sehingga hasil produksi sesuai dengan harapan (Falah, 2020). Produktivitas adalah ukuran utama kinerja operasional. Produktivitas dimaknakan suatu efektivitas ukuran pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya untuk mencapai hasil diinginkan (Siagian, 2014).

Adanya produktifitas kerja yang baik kepada karyawan perlu diberlakukannya keselamatan kerja yang optimal. Karyawan tersebut pasti ingin pekerjaannya bebas risiko. Untuk memastikan hal tersebut, kepemimpinan minimisasi risiko diperlukan agar karyawan dapat berkomitmen penuh terhadap

perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan menjadi sangat penting dan sangat penting.

Keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Pada akhirnya, ini berdampak pada pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasi untuk mencapai kinerja terbaik. Saat ini program perlindungan K3 sering menjadi topik pembahasan di berbagai media elektronik dan artikel majalah. Banyak perusahaan juga menerapkan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan utama dari K3 adalah untuk memastikan karyawan atau pekerja kontrak dapat mencapai tingkat kesehatan yang optimal sehingga produktivitas kerja dapat mencapai puncaknya (Ulfiana *et al.*, 2023).

Menurut (Suma'mur, 2014) keselamatan kerja dapat diartikan sebagai tahapan tindakan yang bertujuan menciptakan ruang lingkup kerja yang nyaman dan aman bagi para karyawan di industri tersebut. Sedangkan (Sedarmayanti, 2013) berkomentar kalau keselamatan kerja berarti pengendalian orang, mesin, bahan dan proses di area kerja sehingga karyawan tidak terluka..

Kesehatan dan keselamatan kerja mencakup lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk pekerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan kerja di pabrik atau industri. Tujuan keselamatan kerja juga untuk mencegah kegiatan atau kondisi berbahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan (Rosento *et al.*, 2021).

Studi (Purba & Sukwika, 2021) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memengaruhi produktivitas kerja. Wibowo (2021) melakukan penelitian dan menemukan bahwa faktor-faktor seperti keselamatan dan kesehatan

kerja, disiplin kerja, dan insentif kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial dan simultan. Ulfiana *et al.* (2023) menemukan bahwa keselamatan kerja tidak berdampak pada produktivitas kerja.

Keselamatan lingkungan kerja merupakan bagian dari upaya pemeliharaan perusahaan. Implementasi program keselamatan kerja bagi karyawan memiliki tingkat kepentingan yang sangat besar karena berfungsi membentuk sistem dan unit kerja yang fokus pada keselamatan. Pendekatan ini mencakup penggabungan aspek manajemen, tugas pekerjaan, kondisi kerja, dan lingkungan, dengan tujuan utama untuk mengurangi insiden kecelakaan.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk mencegah kecelakaan dan penyakit yang dapat terjadi di tempat kerja. Meskipun demikian, penyakit yang timbul akibat pekerjaan dan kurangnya perhatian terhadap keselamatan kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan karyawan. Hal ini juga berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pekerja karena karyawan merasa lebih bersemangat dan produktif ketika merasa bahwa keselamatan dan kesehatan mereka adalah yang utama (Tutupoho, 2023).

PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis usaha. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1. yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
2020	2	69% tidak mengikuti aturan kerja, 31% tidak menggunakan alat pelindung diri
2021	3	85% tidak mengikuti aturan kerja, 15% tidak menggunakan alat pelindung diri
2022	4	77% tidak mengikuti aturan kerja, 23% tidak menggunakan alat pelindung diri

Sumber: PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang.

Kecelakaan kerja biasanya terjadi ketika karyawan melanggar peraturan kerja perusahaan dan tidak menggunakan peralatan pelindung diri yang disediakan. Hal ini sesuai dengan persyaratan oleh manajemen perusahaan PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang menyatakan bahwa perusahaan harus mengalokasikan minimal 25% dari anggaran dukungan operasional perusahaan untuk program-program keamanan.

Promosi kesehatan dan keselamatan kerja dipengaruhi oleh insentif yang sesuai. Karyawan merupakan aset terpenting dari setiap perusahaan, karena perannya menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya dan merupakan faktor penting dalam pengelolaan operasi perusahaan. Oleh karena

itu, setiap perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan semangat.

PT WCN Cahaya Nugraha Lumajang mencakup seluruh karyawan yang berada di dalam lingkup BPJS Kesehatan sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam undang-undang (UU) No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Sebagai perusahaan yang mematuhi peraturan, PT WCN Cahaya Nugraha Lumajang memberikan penawaran BPJS Kesehatan kepada karyawan yang telah bekerja minimal enam bulan di perusahaan tersebut.

Insentif menurut (Hasibuan, 2016) adalah penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang berhasil memenuhi spesifikasi yang ditetapkan. Karyawan yang bekerja dengan hati-hati dan teliti dipromosikan. Insentif merupakan alat untuk mendorong motivasi karyawan agar mencapai tujuan yang ditetapkan. Ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan berdasarkan prestasi kerja. Semakin besar hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, semakin besar pula ketidakseimbangan yang akan diterima. Sedangkan insentif menurut (Kasmir, 2016) insentif kinerja mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Insentif adalah pembayaran tunai selain gaji yang dibayarkan oleh perusahaan sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Tujuan dari motivasi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja para staf dan mengupayakan peningkatan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Studi (Harahap *et al.*, 2022) menemukan bahwa insentif digital dan pemasaran berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan oleh (Iskandar & Elysabet, 2022) menemukan bahwa insentif yang diberikan kepada pekerja berdampak pada seberapa produktif mereka bekerja. Studi (Tanjung & Nafis, 2023) menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap seberapa produktif pekerja.

Memberikan stimulasi di PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang berbeda dengan gaji yang mereka terima. Dua jenis insentif dapat diberikan kepada karyawan: insentif uang atau non-uang. Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya insentif moneter tergantung pada tujuan atau standar kerja perusahaan, seperti karyawan berhasil bekerja di bawah jam kerja normal (tabungan waktu), berhasil mencapai target penjualan produk, dan lain sebagainya. Namun, perusahaan juga menawarkan insentif non-moneter seperti kesempatan kerja yang nyaman, standar keselamatan kerja yang baik, penghargaan, dan bonus. Insentif non-moneter ini juga berperan penting dalam memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Beberapa karyawan tidak menghormati prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan dan sikap antar karyawan berbeda-beda. Selain itu, beberapa pekerja tampak tidak mengenakan sarung tangan, meski penggunaan mesin dan peralatan produksi terpantau. Lingkungan kerja pabrik cukup berdebu dan agak lembab, ada juga bagian pabrik yang cahayanya kurang terang dan terdapat suara bising dari mesin-mesin.

Berdasarkan konteks latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT WCN Cahaya Nugraha Lumajang”.

1.2 Batasan Masalah

Dengan mengacu pada deskripsi latar belakang sebelumnya, penelitian ini akan memfokuskan pada masalah-masalah tertentu untuk menghindari cakupan yang terlalu luas. Peneliti telah membatasi lingkup masalah penelitian ini agar dapat lebih terfokus dan relevan:

- a. Penelitian ini merupakan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian membahas tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan insentif terhadap produktivitas.
- c. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, merumuskan masalah, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang ?
- b. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempengaruhi produktivitas karyawan PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang.

- b. Untuk mengidentifikasi dan mempelajari bagaimana insentif berdampak pada tingkat produktivitas pekerja PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis bertujuan untuk beberapa tujuan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dan pengujian ulang tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal insentif dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan pemahaman tambahan dan referensi tentang bagaimana variabel-variabel yang diteliti berinteraksi satu sama lain.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang

Penelitian ini memiliki manfaat yang penting dalam memberikan rekomendasi dan masukan bagi PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada. Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai evaluasi kinerja dan pertimbangan saat membuat rencana untuk meningkatkan kinerja perusahaan di masa depan.

- 2) Bagi Peneliti

Penyelesaian gelar sarjana manajemen memerlukan penelitian ini sebagai salah satu persyaratan. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan mengembangkan konsep ilmiah.