

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak lepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dalam bekerja yang langsung berhubungan dengan peralatan dan mesin untuk menunjang proses produksi. Penggunaan berbagai alat dan mesin ini menyebabkan karyawan tidak akan terlepas dari resiko yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja. Resiko ini dapat menimpa tenaga kerja kapan dan dimana saja, sehingga membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak yang berkaitan seperti pengusaha, tenaga kerja, dan perusahaan.

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dan mempunyai potensi bahaya yang ditimbulkan oleh proses produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 05/MEN/1996 dan mengacu pada Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat dijadikan acuan bagi perlindungan tenaga kerja dari bahaya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja maupun akibat lingkungan kerja.

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan baik oleh perusahaan maupun oleh pekerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dengan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Maka dari itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diharapkan dapat mencegah dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan pekerjaan (Abidin., Dkk. 2008). Sedangkan yang belum tercatat tidak diketahui.

Menurut Neal dan Griffin (2002) menyatakan salah satu hal yang mempengaruhi kepatuhan terhadap peraturan keselamatan tersebut adalah iklim keselamatan. Iklim keselamatan merupakan persepsi atas kebijakan, prosedur, dan praktek yang terkait dengan keselamatan. Molley (2002) menyatakan bahwa anggapan karyawan terhadap keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam menilai keselamatan kerja oleh perusahaan. Anggapan atau persepsi karyawan tersebut merupakan penilaian secara tidak langsung yang harus diperhatikan perusahaan. Tuntutan keselamatan kerja karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasi serta apa yang dilakukan oleh organisasi, akan menentukan bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keputusannya untuk tetap bergabung dan memajukan organisasinya, atau memilih tempat kerja lain yang lebih bisa memberi harapan. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan (Arianto, 2001).

Menurut Harnoto (2002:2) menyatakan : "turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar perusahaan, banyak alasan menyebabkan timbulnya turnover

intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan yang ditempatinya.” Saat ini tingginya tingkat intensi turnover telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut pada akhirnya mencari pekerjaan diperusahaan lain. Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan akan menimbulkan berbagai potensi biaya baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan untuk karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen kembali. Menurut Wills (2001) ada berbagai cara yang dilakukan perusahaan untuk menekan tingginya angka intensitas turnover pada karyawan perusahaan. Mulai dari benefit yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja, memberikan sikap transparasi dan penghormatan, serta menumbuhkan sebuah keterikatan kepada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Keterikatan (engagement) pada perusahaan menjadi ciri utama keberhasilan perusahaan dalam menangani masalah sumberdaya manusia karyawan. Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan pada gilirannya semakin baik kinerja perusahaannya. Karyawan bekerja tidak melulu untuk meraih kompensasi finansial saja namun juga nonfinansial seperti penghargaan personal dan karir. Karena itu tidak mungkin membangun keterikatan mereka hanya dengan pendekatan yang sangat bersifat struktural. Mereka sebagai individu pertama kali harus “diikat” dengan pendekatan sistem nilai. Sistem budaya organisasi sekaligus budaya kerja korporat (efisien, mutu, transparan dan akuntabilitas) harus ditanamkan sejak mereka masuk ke sistem sosial yang baru yakni perusahaan. Secara bertahap mereka dibina sehingga sistem nilai di perusahaan sudah menjadi kebutuhannya (Sjafri, 2011).

Keterikatan kerja terbentuk dari adanya ketertarikan karyawan terhadap kondisi karyawan yang ada pada perusahaan. Ketertarikan ini muncul sebagai hasil interaksi antara faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor yang ada pada perusahaan setelah sekian lama bekerja. Karyawan yang memiliki ikatan yang kuat pada perusahaan, tentunya akan mengambil keputusan untuk bekerja diperusahaan dan berusaha untuk memajukan perusahaan (Larasati, 2008). Pihak perusahaan tentunya mengharapkan karyawan betah bekerja di perusahaannya tersebut. Konsep keterikatan dihubungkan dengan beragam konsekuensi bisnis yang luas, misalnya lebih gigih dalam berupaya, kinerja yang lebih cepat, kualitas yang lebih tinggi, dan turnover yang menurun (Schiemann, 2009:42). Karyawan yang memiliki keterikatan melebihi karyawan yang puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu organisasi atau seseorang. Keterikatan mencakup advokasi (pembelaan) terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang mencakup bersedia membeli produknya, memperbaiki tempat kerjanya, bahkan berinvestasi untuk organisasinya (Schiemann, 2009:41).

Penelitian yang dilakukan Meyer dkk.(1993) mendukung bahwa peningkatan keterikatan organisasi berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan turnover yang semakin rendah. Keterikatan organisasional memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan outcome (misalnya: intensi keluar). Meyer dkk. juga menyimpulkan bahwa keterikatan berhubungan signifikan dengan keinginan individu untuk keluar jabatan dan aktifitas dalam organisasi. Pekerja-pekerja dengan komitmen afektif yang kuat dan cenderung terikat akan tetap berada dalam organisasi karena mereka merasakan bahwa mereka sebaiknya bekerja demikian.

Fenomena turnover tidak banyak dikaji dari segi keamanan dan kenyamanan karyawan. Perusahaan terkadang mengabaikan faktor kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sebagaimana

terjadi pada keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Mustikatama Group di Kabupaten Lumajang. Pihak perusahaan banyak berkomentar bahwa kecelakaan kerja yang banyak terjadi karena kurangnya mawas diri karyawan, sedangkan pihak perusahaan sendiri sudah membuat program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk karyawan. Menurut Schiemann (2009: 221) salah satu hal yang dapat menghambat terciptanya keterikatan kerja pada karyawan yaitu kekhawatiran terhadap keamanan, misalnya keamanan kerja atau jaringan keamanan financial berbentuk benefit atau kompensasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zeffane (1994:hal 28-30) dalam

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang dibuat bagi karyawan maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kecelakaan saat kerja sering terjadi akibat kelalaian manusia, melanggar aturan yang sudah diterapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai standar aturan keselamatan kerja. Beberapa kasus terjadinya kecelakaan di tempat kerja sudah tidak menjadi rahasia umum lagi. Hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja, juga karena kelelahan pemahaman faktor-faktor prinsip yang perlu diterapkan perusahaan. Filosofi keselamatan dan kesehatan kerja dalam memandang setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan kehidupan kerja yang nyaman belum sepenuhnya dipahami oleh pihak manajemen

maupun karyawan. Karena itu perlu ditanamkan jiwa bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bentuk kebutuhan karyawan. Adanya program ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Kondisi PT. Mustikatama Group Di Kabupaten Lumajang menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karena perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan mitra penting bagi perusahaan dalam mendukung proses produksi. Dalam melakukan proses produksi tersebut, karyawan selalu berhubungan dengan mesin-mesin yang bisa menimbulkan resiko kecelakaan kerja. Semakin cukup jumlah dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawan. Dengan adanya program ini, karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga mereka akan bekerja lebih baik.

Pendapat para ahli tersebut di atas menarik karena dalam kenyataan pelaksanaan pekerjaan industri semua karyawan yang terjadi masalah keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dengan melakukan hasil pengamatan, wawancara, dan dokumentasi dari PT. Mustikatama Group di Kabupaten Lumajang, secara empiris dan metode kuantitatif atau menggunakan statistika.

## **2. Batasan Masalah**

Penelitian ini dengan membatasi permasalahan Faktor-faktor yang mempengaruhi

keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Mustikatama Group di Kabupaten Lumajang.

### **3. Perumusan Masalah**

Uraian latar belakang dan batasan masalah dalam penelitian ini maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Mustikatama Group di Kabupaten Lumajang ?.
2. Seberapa pengaruh kesehatan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Mustikatama Group di Kabupaten Lumajang ?.
3. Seberapa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Mustikatama Group di Kabupaten Lumajang ?.

### **4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Mustikatama Group di Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Mustikatama Group di Kabupaten Lumajang.
3. Untuk menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Mustikatama Group di Kabupaten Lumajang.

### **5. Kegunaan Penelitian**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.