

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pengelolaan perusahaan, persaingan yang ketat dalam dunia bisnis menuntut SDM (Sumber Daya Manusia) dalam perusahaan harus meningkatkan kualitasnya. Jika karyawan mencapai kepuasan kerja yang mereka harapkan, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya tersebut dikelola. Salah satu aspek kunci dari manajemen sumber daya manusia yaitu mengukur kepuasan kerja karyawan. Suatu organisasi perlu memastikan bahwa karyawan sangat puas dengan pekerjaan mereka, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling berharga bagi perusahaan dan menjadi landasan utama dalam usaha pencapaian tujuan atau sasaran bisnis yang telah ditetapkan. Harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan dapat memberikan karyawan kepuasan dalam bekerja. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan martabat mereka, perusahaan akan mencapai hasil yang memenuhi tujuan yang diinginkan perusahaan.

Sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi terbaru mereka pada 8 Maret 2013. Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan itu menunjukkan pekerja atau karyawan yang bekerja di Indonesia paling tidak bahagia di dunia sebab hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Kemudian hasil survey dari

Jobstreet.co.id pada tahun 2015 dengan 17.623 tenaga kerja di Indonesia sebagai koresponden yang hasilnya menunjukkan bahwa 73% tenaga kerja tidak puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan ada upaya optimal dalam melakukan tugas pekerjaan dengan semua kemampuannya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada harapan masing-masing karyawan sesuai atau tidak dengan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut. Perilaku negatif akan muncul terhadap pekerjaannya jika karyawan tidak mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Cara untuk meningkatkan kepuasan kerja ialah dengan memperhatikan keselamatan dan Kesehatan kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melindungi karyawannya dalam segala bentuk aktivitas kerja. Menurut undang-undang No. 14 tahun 1969 pasal 9 menyatakan bahwa: Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Menurut Sinambela dalam Widyaningrum (2019:1) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merujuk pada kondisi fisiologi fisik dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Apabila suatu organisasi melakukan berbagai tindakan K3 dengan efektif dapat dipastikan berkurangnya pegawai yang akan menderita cedera. K3 menurut UU Nomor 1 Tahun

1970 adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit akibat kerja secara langsung dan tidak langsung merugikan perusahaan serta karyawan. Jika K3 tidak diberikan dengan baik maka dapat merugikan karyawan dan merugikan perusahaan.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut permendagri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Apabila seorang karyawan kemampuannya lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan, akan muncul rasa bosan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan kemampuannya lebih rendah dari persyaratan pekerjaan, karyawan tersebut akan lebih mudah lelah. Beban kerja dapat diukur dari tekanan mental dan fisik. Jika beban kerja karyawan terlalu tinggi atau kemampuan fisiknya lemah, sudah pasti akan menimbulkan gangguan kerja, sehingga pekerja akan sakit akibat kerja. Agar tercapai keselarasan kerja yang sesuai dengan produktivitas tinggi tentunya seorang pekerja harus dapat memperhatikan beban kerjanya dan tidak termasuk beban kerja tambahan yang berasal dari lingkungan kerja dan kemampuan bekerja.

CV Sukahati Pratama merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pemotongan ayam. CV Sukahati memproduksi berbagai jenis produk olahan ayam seperti ayam utuh (Karkas), ayam parting (paha, dada, sayap) dan ayam fillet (*boneless*) baik dalam kondisi *fresh* ataupun beku. CV Sukahati Pratama dalam produksinya

mencapai 30.000 ekor/hari. Customer CV Sukahati baik dari perusahaan Fasfood seperti: KFC, McDonald, Texas Fc, CFC, Popeye's, Wendy's. Adapun untuk Supermarket antara lain: MAKRO, ALFA, MATAHARI, HERO, Yogya, Carrefour, Giant dan Lotte Mart. Perusahaan olahan *boneless*, juga sudah masuk ke, PT. Champ, Oichibento dan PT. Frozen Food Pahala.

Beberapa permasalahan terkait keluhan tenaga kerja mengenai ketidakpuasan diantaranya beban kerja yang dirasa tenaga kerja terlalu berat, dimana pemberian gaji atau pendapatan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kerja, serta K3 yang diterapkan kurang mendapat perhatian.

Program keselamatan dan kesehatan kerja pada CV Sukahati Pratama sebenarnya telah diterapkan, bahkan perusahaan menyiapkan jaminan apabila terjadi kecelakaan pada tenaga kerjanya. Jaminan tersebut dalam bentuk BPJS kesehatan, ketenagakerjaan serta penggunaan alat pelindung diri. Namun, belum maksimalnya dalam penyediaan alat pelindung diri yang mempunyai keefektifan relatif kecil oleh perusahaan yang menyebabkan kepuasan kerja tenaga kerja menurun. Berdasarkan wawancara dengan salah satu tenaga kerja bagian produksi CV Sukahati Pratama, selain belum maksimal dalam penyediaan alat pelindung diri, juga sebagian tenaga kerja menganggap sepele dalam menerapkan alat pelindung diri yang menyebabkan tenaga kerja tidak memakai APD sehingga menyebabkan resiko kecelakaan kerja.

Selain itu, sebagai bentuk kurangnya kepuasan kerja yaitu beban kerja yang dirasakan tenaga kerja bagian produksi CV Sukahati Pratama terlalu tinggi, hal ini disebabkan setiap tenaga kerja yang keluar, perusahaan tidak langsung merekrut tenaga kerja sebagai pengganti yang menyebabkan target produksi sering tidak

tercapai tepat waktu yang berimbas pada penambahan jam kerja. Beban kerja yang ditanggung seorang tenaga kerja terlalu berat, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang tenaga kerja.

Adanya penyediaan alat pelindung diri secara maksimal merupakan suatu kebutuhan. Pentingnya memberikan pemahaman tentang K3 kepada tenaga kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jadi, apabila dapat terpenuhi, maka kepuasan kerja para tenaga kerja dapat terwujud. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kerja tenaga kerja, maka perlu menjadi perhatian. Selain K3 sebagai bentuk kurangnya kepuasan kerja tenaga kerja masalah yang diperoleh CV Sukahati beban kerja yang tinggi, tenaga kerja harus mengerjakan yang seharusnya tidak berada di *job desk* mereka jadi mereka mengambil dua pekerjaan sekaligus. Hal ini disebabkan setiap tenaga kerja yang keluar perusahaan tidak langsung merekrut tenaga kerja sebagai pengganti yang menyebabkan target produksi sering tidak tercapai tepat waktu. Hal-hal seperti ini akan berakibat menghambat kepuasan kerja tenaga kerja itu sendiri yang akan merugikan perusahaan kedepannya.

Penelitian terdahulu menurut Syafaruddin dan Amelia Rezky Septiani Amin (2019), menunjukkan hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Begitu juga penelitian terdahulu yang dilakukan Nona Aprillina dan Ismail Razak (2021), beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka dari itu K3 serta beban kerja harus menjadi acuan yang penting untuk seluruh tenaga kerja agar dapat menghasilkan peningkatan dalam kepuasan kerja tenaga kerja. Hal yang belum pernah dievaluasi oleh CV Sukahati Pratama Tasikmalaya, oleh karena itu perlu dianalisis sejauh mana pengaruh program

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja operator tenaga kerja bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya. Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu CV Sukahati Pratama dalam menemukan pengaruh yang konkrit antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut akan disusun dalam sebuah skripsi dengan judul: **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Operator Tenaga Kerja Bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) operator tenaga kerja bagian produksi CV Sukahati Pratama?
2. Bagaimana beban kerja operator tenaga kerja bagian produksi CV Sukahati Pratama?
3. Bagaimana kepuasan kerja operator tenaga kerja bagian produksi CV Sukahati Pratama?
4. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dan beban kerja

terhadap kepuasan kerja operator tenaga kerja bagian produksi CV Sukahati Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) operator tenaga kerja bagian produksi CV Sukahati Pratama.
2. Beban kerja operator tenaga kerja bagian produksi CV Sukahati Pratama.
3. Kepuasan kerja operator tenaga kerja bagian produksi CV Sukahati Pratama.
4. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja operator tenaga kerja bagian produksi CV Sukahati Pratama.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman khususnya di bidang yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan dan pertimbangan oleh pihak perusahaan dalam mengambil keputusan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Pembaca

Manfaat penulisan karya ilmiah ini diharapkan menjadi sumber referensi dan informasi bagi orang yang membaca karya tulis ini dan dapat menambah pengetahuan khususnya tentang pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini untuk menambah ragamnya jenis pengetahuan serta untuk memberikan manfaat yang luas pada aspek akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yang bertempat di Jl. Sambong Jaya (depan gardu induk PLN), Kec. Mangkubumi, Tasikmalaya Jawa Barat 46181.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Mei 2022, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.