

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi pada saat ini perusahaan tentunya akan bersaing ketat dengan perusahaan lain sebagai pesaingnya, seperti yang kita ketahui saat ini sudah memasuki era MEA dimana perdagangan semakin bebas dan mempunyai jangkauan yang luas, karena itu perusahaan dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan produk yang dimiliki dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber Daya Manusia tentunya mempunyai peranan yang sangat vital dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil apabila telah mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya seperti pencapaian *profit* dan ekspansi pasar yang sudah mencapai target. Pencapaian perusahaan tentunya tak lepas dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas didalam perusahaan yaitu karyawan, tanpa adanya karyawan perusahaan akan kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Perusahaan pasti akan mengharapakan para karyawan untuk terus memberikan hasil kerja yang baik dengan terus meningkatkan produktivitas didalam bekerja.

Produktivitas Kerja Karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Siagian

dalam Ribut Suprpto (2016) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal. Produktivitas karyawan dapat meningkat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Keselamatan Kesehatan Kerja bagi para karyawan. Perusahaan tentunya sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja agar para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

UD. Tunas Subur adalah perusahaan yang bergerak dalam dibidang pengolahan bahan baku kayu untuk dijadikan olahan seperti *plywood*. Pengolahan kayu seperti itu tentunya membutuhkan tenaga sumber daya manusia yaitu karyawan baik yang bersifat tetap. Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan, salah satunya adalah dengan pemberian pelayanan Keselamatan Kesehatan Kerja kepada para karyawan. Menurut Sastrohadiwiryono (2005) Keselamatan Kesehatan Kerja adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja.

Setelah melakukan observasi di UD. Tunas Subur Keselamatan Kesehatan Kerja terkadang masih dibelakangkan padahal Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk

meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan itu sendiri, ini ditunjukkan masih adanya angka kecelakaan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Penerapan yang dilakukan perusahaan dan pengetahuan karyawan terkait Keselamatan Kesehatan Kerja masih belum terlaksana dengan maksimal meskipun sebenarnya kecelakaan dalam bekerja merupakan suatu hal yang tidak disengaja sebelumnya. Perusahaan sebenarnya bisa saja mencegah terjadinya kecelakaan kerja tersebut andaikan perusahaan memberikan penyuluhan dan sosialisasi secara terus menerus kepada semua karyawan pada saat bekerja dengan memberikan pelayanan Keselamatan Kesehatan Kerja yang maksimal terhadap karyawan agar para karyawan merasakan aman dan nyaman saat bekerja.

Karyawan sudah merasakan akan terjaminnya Keselamatan Kesehatan Kerja salah satu faktor untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan adalah melalui Upah Insentif . Upah Insentif merupakan masalah yang menarik, biasanya karyawan yang menerima Upah Insentif dari perusahaan akan lebih semangat dalam bekerja karena dirasa sudah sesuai dengan pengorbanan yang telah mereka berikan. Upah Insentif dapat diartikan sebagai pendorong atau motivasi yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja karyawan tersebut agar dalam melakukan pekerjaan penuh rasa semangat dan bergairah sehingga meningkatkan produktivitas yang tentunya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Menurut Matoyo (2000) Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat

meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

UD. Tunas Subur masih terdapat karyawan yang merasa kurang dengan upah insentif yang telah diberikan perusahaan, masih ada karyawan yang merasa Upah Insentifnya tidak sebanding dengan apa yang telah mereka korbankan karena disana pengolahan bahan baku kayu yang dijadikan barang jadi *plywood* membutuhkan tenaga yang cukup berat, sehingga menurut mereka upah insentif yang mereka dapatkan dirasa kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari, hal ini yang ditakutkan perusahaan karena akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus lebih memberikan perhatian dalam pemberian Upah Insentif terhadap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas Kerja itu sendiri dapat meningkat apabila disiplin kerja karyawan juga meningkat bahkan perusahaan memberikan insentif yang tinggi dengan tujuan meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Disiplin Kerja yang telah dibuat perusahaan harus ditaati oleh semua karyawan di perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang mempunyai kedisiplina tinggi akan dapat bekerja dengan baik dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang pada akhirnya mempunyai produktivitas tinggi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selanjutnya, disiplin kerja adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan,

kaidah, pedoman yang berlaku dalam organisasi/instansi maupun pekerjaan (*job description*) yang telah ditetapkan kepadanya (Erika Revida, 2009).

Pengamatan yang dilakukan di UD. Tunas Subur dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan masih rendah, terbukti karyawan masih ada yang masuk kerja tidak tepat waktunya, bekerja sesukanya sendiri. Apabila ini terus terjadi berulang-ulang pasti disiplin dari perusahaan akan hancur yang akan menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Perusahaan seharusnya membuat peraturan yang lebih tegas agar keadaan lingkungan menjadi kondusif lagi untuk mencapai target perusahaan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan. Pada dasarnya karyawan dituntut untuk lebih produktif guna memenuhi target produksi setiap bulanya. Dilihat dari Keselamatan, Kesehatan, Kerja yang diberikan kepada karyawan Upah Insentif dan Disiplin Kerja di lingkungan perusahaan yang mendukung atau tidak, akan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengarah pada Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel Keselamatan Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan?
2. Apakah variabel Keselamatan Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan?
3. Diantara variabel Keselamatan Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan ?

1.3. Batasan Masalah

Peneliti memberi batasan masalah agar lebih terarah dan tidak meluas, peneliti membatasi variabel Keselamatan Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja dengan populasi dan sampelnya seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 300 karyawan di UD. Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Keselamatan Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan.
3. Untuk mengetahui variabel manakah diantara Keselamatan Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah berguna bagi semua pihak, utamanya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti untuk menambah ilmu pengetahuan yang nantinya diharapkan dapat menerapkan teori-teori yang sudah diperoleh dalam masa kuliah.

2. Bagi Akademis

Bagi akademis diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan serta menjadi pedoman dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran untuk lebih dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi serta sebagai bahan perbandingan dan pengembangan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

