

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri pemotongan daging skala UMKM memainkan peran vital dalam perekonomian lokal, terutama di daerah sentra peternakan seperti Ponorogo, dengan memberikan kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja dan pemenuhan kebutuhan protein masyarakat. Di dalam sektor ini, tukang jagal dan karyawan bagian pemotongan menempati posisi sentral, di mana kecepatan, ketepatan, dan kualitas pekerjaan mereka secara langsung berdampak pada jumlah hewan yang tersembelih, kesegaran daging yang dihasilkan, serta pendapatan harian UMKM. Namun, pekerjaan pemotongan hewan secara inheren mengandung risiko tinggi dan tuntutan fisik yang berat, mulai dari bersentuhan dengan darah dan jeroan, paparan bakteri dan penyakit zoonosis, hingga penggunaan alat tajam yang berbahaya. Tingginya potensi kecelakaan kerja seperti tergores pisau, terpeleset di lantai licin, atau cedera akibat mengangkat hewan berat, serta kurangnya perhatian terhadap kebersihan lingkungan di tempat pemotongan hewan (RPH/TPH) menjadi tantangan serius bagi upaya peningkatan produktivitas tukang jagal dan kelangsungan usaha UMKM daging.

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia mempunyai peran besar karena sistem kerja dikerjakan oleh energi manusia. Adapun kedudukan sumber daya manusia dalam dunia kerja yaitu, sebagai karyawan yang memproduksi barang maupun jasa pada perusahaan, sebagai tenaga profesional dalam dunia kerja karena dari keahlian karyawan bisa bermanfaat dalam pelaksanaan tahap-tahap pekerjaan dalam suatu perusahaan, baik sebagai pemimpin atau pelaksana (Yunus *et al.*, 2023).

Dengan kedudukan karyawan yang disebutkan tersebut, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian pada sumber daya manusia dengan cara memanajemen sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen perusahaan yang berfokus dalam hubungan manusia yang sebagai seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, perusahaan bisa melakukan perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengenalan dan sebagai pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan perusahaan (Susan, 2019).

Produktivitas dalam sebuah perusahaan merupakan komponen penting yang perlu diperhatikan dengan baik. Produktivitas dapat memberikan pengaruh terhadap segala proses dalam kinerja karyawan di suatu perusahaan. Produktivitas merupakan ukuran dari suatu hasil fokus kinerja karyawan yang dilihat dari proses yang menghasilkan keluaran tertentu (Panjaitan, Maludin, 2019). Dalam produktivitas terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Setiap karyawan dituntut agar bisa selalu produktif dan menghasilkan *output* yang menguntungkan bagi perusahaan. Menurut Anoraga (2020), produktivitas bisa diartikan sebagai upaya yang dimiliki oleh karyawan (seseorang/karyawan) untuk mendapatkan manfaat yang maksimal dari sarana dan prasarana yang dimiliki dan tersedia, sehingga mampu menghasilkan suatu pencapaian yang optimal.

Tingkat penilaian produktivitas karyawan dapat diamati melalui moral kerja yang dimiliki. Sutrisno menjelaskan bahwa faktor produktivitas karyawan dapat dinilai dari disiplin karyawan, sikap, motivasi, tingkat pendidikan karyawan, keterampilan, pelatihan, lingkungan kerja dan kesehatan kerja. Setiap perusahaan pasti mempunyai target masing-masing dalam tahap menyelesaikan pekerjaan perusahaan. Target tersebut dapat dicapai oleh karyawan apabila diimplementasikan dengan

produktivitas tinggi dan didukung oleh beberapa faktor seperti; pengetahuan, kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja (Purnami & Utama, 2019). Dalam penelitian ini pengaruh dari produktivitas akan difokuskan dari aspek Pengetahuan, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja.

Pengetahuan adalah pengelolaan seluruh elemen sistem berupa dokumen, basis data, kebijakan dan prosedur lengkap, beserta informasi tentang pengalaman, keahlian, dan kecakapan sumber daya manusia secara individu maupun kolektif (Suryana & Khatib, 2021). Semua perusahaan pastinya selalu menginginkan karyawan yang mempunyai pengetahuan yang luas. Karyawan yang memiliki pengetahuan tentunya adalah suatu keunggulan serta kekuatan bagi perusahaan. Dengan adanya pengetahuan maka karyawan akan dapat memahami pekerjaan yang semestinya dilakukan, cepat dalam proses adaptasi serta dapat berkembang dalam pekerjaannya berdasarkan pengetahuan yang karyawan dimiliki (Yuniarsih dan Suwanto, 2018). Sedangkan Taufik dalam Busro memaparkan bahwa pengetahuan ialah hasil tahu seseorang pada suatu objek dari indera yang seseorang miliki (telinga, mata, hidung, serta lainnya) atau penginderaan manusia (Khasanah, 2020).

Pengetahuan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Uraian menunjukkan bahwa karyawan dengan pengetahuan yang luas adalah aset dan kekuatan bagi perusahaan. Karyawan berpengetahuan dapat: 1) Memahami Pekerjaan: Karyawan dapat memahami pekerjaan yang semestinya dilakukan dan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik dan produktif. 2) Adaptasi Cepat: Karyawan Mampu cepat beradaptasi dan berkembang dalam pekerjaannya. 3) Implikasi Negatif: Sebaliknya, kurangnya pengetahuan karyawan (khususnya terkait sistem, prosedur, kebijakan, kesehatan hewar, dan K3) dapat menyebabkan disiplin kerja yang rendah (misalnya, terlambat

atau mengobrol saat kerja) dan pada akhirnya membatasi pemahaman karyawan tentang pentingnya K3. Hal ini secara langsung menyebabkan produktivitas rendah, waktu kerja tidak efisien, dan penurunan kualitas produk (daging kurang segar) (Suryana & Khatib, 2021).

Berdasarkan pemaparan dari para ahli terkait pengetahuan di atas bisa diambil kesimpulan pengetahuan ialah hasil akhir yang karyawan miliki didapatkan dari proses belajar formal ataupun non formal sehingga mempunyai pengalaman serta asumsi guna menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan mempunyai pengetahuan yang luas terkait pekerjaannya, maka tanggung jawab karyawan dapat selesai terlaksana dengan baik dan produktif. Dengan kata lain kinerja karyawan akan semakin karyawan jika mempunyai pengetahuan yang luas (Khasanah, 2020).

Selain faktor pengetahuan, produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kesehatan keselamatan kerja (K3) karyawan pada suatu perusahaan. Menurut (Wibowo, 2021), keselamatan kerja merupakan upaya bagi pekerja untuk menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta menjaga dan memberikan perlindungan di tempat atau lingkungan kerja perusahaan. Sedangkan kesehatan dan keselamatan kerja atau K3 ialah upaya terhadap kesehatan karyawan dan keselamatan karyawan dalam lingkungan kerja, sehingga dengan aspek K3 ini bisa meningkatkan produktivitas karyawan dengan maksimal.

Kesehatan keselamatan kerja dapat diartikan sebagai upaya perusahaan dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan karyawan dalam bekerja. Dengan upaya menjaga kesehatan keselamatan kerja, maka perusahaan bisa menjaga dan mengupayakan agar karyawan tetap berada dalam rasa nyaman dan aman. Kesehatan keselamatan kerja juga sangat terpengaruh dengan faktor lingkungan kerja, maka dari itu dari aspek Lingkungan Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Beban Kerja

karyawan mampu menjadi faktor dari hasil produktivitas karyawan selama mengupayakan tenaganya untuk perusahaan (Wijaya & Waty, 2023).

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). K3 merupakan upaya untuk menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, menjamin keutuhan, dan memberikan perlindungan kepada pekerja. Penerapan K3 yang baik akan: 1) Meningkatkan Produktivitas: Aspek K3 secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan secara maksimal karena karyawan merasa aman dan nyaman. 2) Mencegah Kecelakaan: Ketiadaan perhatian terhadap K3 menunjukkan sistem manajemen yang reaktif daripada preventif. Pekerjaan di industri daging memiliki risiko tinggi (bersentuhan dengan darah, paparan bakteri, bekerja dini hari), sehingga kelalaian K3 berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja, yang dampaknya adalah tingginya tingkat absensi dan menurunnya motivasi kerja karyawan secara keseluruhan, berujung pada rendahnya produktivitas. 3) Siklus Abai K3: Sikap abai terhadap K3 (karena tidak ada ketentuan khusus dan jarang terjadi kecelakaan) menciptakan risiko laten yang mengancam kesejahteraan pekerja dan berpotensi mengganggu kelancaran produksi (Wijaya & Waty, 2023).

Lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat mempengaruhi bagaimana produktivitas dalam bekerja. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong produktivitas tercapai dan apabila lingkungan kerja kurang baik dan tidak nyaman akan menimbulkan produktivitas karyawan yang kurang maksimal. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat maupun keadaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Demi kelancaran dari produktivitas karyawan, lingkungan kerja perlu disiapkan dengan matang dan memberikan rasa nyaman bagi pekerja perusahaan (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja yang kurang mendukung akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan keadaan lingkungan yang tidak sesuai dengan SOP perusahaan maka karyawan akan mempunyai performa yang menurun dan kinerja karyawan dalam waktu yang terus berlanjut akan tidak efektif dan efisien dalam pencapaian tugas yang telah diberikan. Berbeda apabila lingkungan kerja disuatu perusahaan terlaksana dengan baik, maka karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut akan mendapatkan target dengan mudah dan maksimal, sehingga kualitas dari kinerja karyawan untuk menciptakan produktivitas akan tercapai (Sihaloho & Siregar, 2020).

Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Lingkungan kerja mencakup keadaan fisik dan keadaan di sekitar perusahaan yang memengaruhi pekerja: 1) Mendorong Produktivitas: Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan mendorong produktivitas tercapai dan membuat karyawan dapat mencapai target dengan mudah dan maksimal. 2) Menurunkan Performa: Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak nyaman (misalnya, tidak kondusif, rentan penyakit karena bersentuhan dengan darah, kurangnya pengawasan/disiplin sosial) akan menimbulkan produktivitas karyawan yang kurang maksimal. 3) Efisiensi dan Efektivitas: Kondisi lingkungan yang tidak sesuai dengan SOP akan menyebabkan performa yang menurun, dan kinerja karyawan akan menjadi tidak efektif dan efisien dalam pencapaian tugas, secara langsung menghambat peningkatan produktivitas (Sihaloho & Siregar, 2020).

Secara keseluruhan, Produktivitas Rendah berakar pada kurangnya Pengetahuan yang membatasi pemahaman karyawan terhadap pentingnya K3, yang diperburuk oleh Lingkungan Kerja yang tidak kondusif (baik fisik maupun sosial).

Ketiga faktor ini saling terkait dan secara simultan memengaruhi Produktivitas Karyawan.

Umumnya pekerjaan karyawan UMKM daging (salah satunya tukang jagal) dinilai dari produktivitasnya. Dalam hal ini dilihat dari seberapa banyak hewan yang berhasil disembelih dalam waktu tertentu dan seberapa cepat ia menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik (optimal dalam jumlah kilogram dan utuh dalam bentuk/daging tidak rusak/tidak hancur/tidak tercecer). Tidak semua bisa menjadi tukang jagal, karena untuk menjadi tukang jagal, butuh pengakuan (memiliki sertifikat tertulis atau pengakuan dari tokoh tertentu), memiliki pengetahuan tentang hewan, paham tentang teknik pemotongan, tahu lokasi yang memenuhi syarat untuk melakukan pemotongan dan mengerti waktu yang tepat untuk memotong (pengalaman, keahlian, dan kecakapan sumber daya manusia secara individu maupun kolektif (bagi yang bekerja dalam kelompok).

Kesehatan keselamatan kerja dapat diartikan sebagai upaya dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan karyawan dalam bekerja. Dengan upaya menjaga kesehatan keselamatan kerja, maka karyawan saat bekerja perlu menjaga dan mengupayakan agar tetap berada dalam rasa nyaman dan aman. Kesehatan keselamatan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, maka aspek pengetahuan, kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor penentu dari produktivitas karyawan..

Namun berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat fenomena terkait produktivitas rendah, kurangnya pengetahuan, Kesehatan Keselamatan Kerja yang tidak diperhatikan sehingga berdampak pada karyawan dan menimbulkan kecelakaan kerja. Sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif perlu diperluas. Produktivitas rendah pada karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (dalam Purnami &

Utama, 2019) di atas, teramati dari disiplin tukang jagal; datang melebihi waktu yang telah ditentukan dan (kebiasaan) masih “ngopi” sebelum melaksanakan tugasnya. Selain itu, jumlah hewan yang disembelih seringkali membutuhkan waktu yang lebih lama, karena tukang jagal asyik mengobrol dengan teman saat melakukan pekerjaannya. Akibatnya, pedagang dirugikan karena kesegaran daging berkurang saat sampai pada pengecer dan pembeli. Dampaknya, penghasilan tukang jagal tidak bertambah karena hanya sedikit hewan yang tersembelih.

Berikut Data Kecelakaan Kerja Nasional (2023–2024):

Tabel 1.1. Epidemiologi Kecelakaan Kerja Nasional (2023–2024)

Indikator	Tahun 2023	Periode Jan–Des 2024 (Kasus)	Periode Jan–Nov 2024 (Klaim)	Implikasi Kebijakan
Total Kasus	370.747 ¹	462.241 ²	Data volume kasus tidak tersedia	Menunjukkan tren kenaikan dan urgensi intervensi K3
Klaim Finansial	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Rp 3 Triliun ³	Biaya reaktif yang masif, mendesak investasi pencegahan
Persentase Peserta Penerima Upah (PU)/formal	93,83% ¹	91,65% ²	90,19% ³	Menguatkan hipotesis <i>underreporting</i> di sektor Bukan Penerima Upah (BPU)/informal

Sumber:

¹: Kecelakaan Kerja Tahun 2023 - Satudata Kemnaker

²: Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2024 - Satudata Kemnaker

³: Klaim Kecelakaan Kerja, November Tahun 2024 - Satudata Kemnaker

Kurangnya disiplin karyawan (tukang jagal) tersebut antara lain disebabkan oleh kurangnya pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan sistem, prosedur, informasi dan kebijakan pemerintah terkait kesehatan hewan, kesegaran daging yang

diperjualbelikan dan pendistribusikan daging hingga ke konsumen. Kurangnya pengetahuan karyawan tersebut ternyata juga terkait pada pemahaman tentang kesehatan dan keselamatan kerja, khususnya tentang keamanan dan kebersihan dalam lingkungan kerja, tanda peraturan kesehatan keselamatan kerja, pengawasan terhadap keamanan dan kesehatan pekerja, asuransi kecelakaan kerja dan pelatihan keselamatan kerja. Ini terjadi, karena jarang dan hampir tidak pernah terjadi kecelakaan yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di Ponorogo. Padahal, ketentuan dan perjanjian khusus tersebut penting justru untuk mengantisipasi jika terdapat atau terjadi kecelakaan kerja yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja karyawan yang bersentuhan dengan darah, rentan terkena bakteri dan penyakit jika tidak memperhatikan dan menjaga kebersihan dan kesehatan. Apalagi karyawan umumnya bekerja di jam dinikmati. Jam yang secara kesehatannya merupakan waktu yang dipakai istirahat oleh manusia umumnya. Dengan keadaan lingkungan yang berbeda tersebut, karyawan perlu menjaga performa dan kinerja agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien produktivitas akan tercapai. Tentu saja permasalahan terkait fenomena yang ada tersebut akan teratasi jika karyawan memperoleh pelatihan dan berbagai edukatif yang fokus dan terarah.

Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi masalah produktivitas secara umum, tetapi juga menyajikan sebuah fenomena spesifik yang kompleks di kalangan karyawan UMKM daging di Kabupaten Ponorogo. Terdapat tiga pilar permasalahan utama yang saling terkait dan membentuk sebuah siklus yang mengancam efisiensi dan kesejahteraan para pekerja, antara lain; 1) Fenomena Produktivitas Rendah yang Berdampak Langsung: Permasalahan utama yang paling nyata adalah rendahnya produktivitas karyawan, yang ditunjukkan oleh indikator-indikator perilaku yang

dapat diamati secara langsung. Ini bukan sekadar masalah teori, tetapi sebuah fenomena empiris yang memiliki konsekuensi ekonomi. Fenomena ini dimanifestasikan melalui: a) Masalah Disiplin Waktu: Karyawan terlambat datang dan sering kali membuang waktu dengan mengobrol (ngopi) saat jam kerja, b) Inefisiensi Proses: Jumlah hewan yang disembelih membutuhkan waktu yang lebih lama dari seharusnya.

Konsekuensi dari inefisiensi ini sangat serius dan bertingkat. Pertama, ini merugikan pihak lain, yaitu pedagang, karena berkurangnya kesegaran daging dapat menurunkan nilai jual produk. Kedua, dampak kerugian tersebut berbalik kepada karyawan itu sendiri, yang terperangkap dalam lingkaran setan: semakin sedikit hewan yang mereka sembelih, semakin rendah pula penghasilan mereka. Hal ini menciptakan sebuah paradoks di mana perilaku yang tampaknya sepele (seperti mengobrol) secara kumulatif menggerus potensi ekonomi mereka sendiri.

2) Permasalahan Pengetahuan yang Menyeluruh dan Berantai: fenomena yang ada menunjukkan adanya kesenjangan pengetahuan yang fundamental di kalangan karyawan. Permasalahan ini bukan hanya terbatas pada teknis pekerjaan, tetapi juga menyangkut pemahaman yang lebih luas tentang ekosistem kerja mereka. Isu ini dapat diperdalam menjadi: a) Kesenjangan Pengetahuan Regulasi: Para karyawan kurang memahami sistem, prosedur, informasi, dan kebijakan pemerintah terkait kesehatan hewan, kesegaran daging, dan distribusinya. Hal ini sangat krusial mengingat pekerjaan mereka memiliki implikasi langsung pada kesehatan publik dan kepatuhan terhadap syariat. b) Dampak Buruk pada K3: Kesenjangan pengetahuan ini berimbas langsung pada pemahaman mereka tentang pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Ini menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap K3 bukan hanya karena

kelalaian, melainkan karena akar masalah pengetahuan yang tidak memadai tentang mengapa K3 itu penting.

3) Permasalahan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang Terabaikan: Fenomena yang paling mengkhawatirkan adalah adanya sikap abai terhadap K3 yang disebabkan oleh tidak adanya insentif atau ketentuan yang memadai dari pihak pengelola. Latar belakang dengan jelas menyatakan bahwa karena jarang dan hampir tidak pernah terjadi kecelakaan, tidak ada ketentuan dan perjanjian khusus yang mengatur perlindungan karyawan.

Hal ini menciptakan sebuah risiko laten yang serius. Meskipun kecelakaan jarang terjadi, sifat pekerjaan karyawan yang bersentuhan dengan darah dan bekerja pada jam dinihari memiliki risiko tinggi terhadap kesehatan (seperti paparan bakteri dan penyakit) dan keselamatan. Ketiadaan perhatian terhadap K3 menunjukkan bahwa sistem manajemen saat ini berfokus pada reaktif (menanggapi jika ada masalah) daripada preventif (mencegah masalah sebelum terjadi), yang merupakan kelemahan fatal dalam manajemen risiko kerja.

Beberapa penelitian terbaru yang relevan yang dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara pengetahuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta lingkungan kerja terhadap produktivitas di industri sejenis; antara lain dilakukan oleh Tiya, Nuraini dan Cyrilla (2021), dengan hasil Penelitian kinerja sumber daya manusia di kedua RPH, yang diukur melalui hasil kerja, kemahiran, disiplin, dan tanggung jawab, dinilai "cukup baik" dengan persentase antara 77,66% hingga 83,59%. Efisiensi kerja karyawan juga dinilai tinggi, menunjukkan bahwa waktu kerja mereka digunakan secara efisien. Penelitian dalam e-Journal Universitas Kanjuruhan Malang (e-jurnal UNIKAMA) (201), dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Citra Persada. Penelitian oleh Febriani (2020), dengan hasil Penelitian: Ditemukan bahwa disiplin kerja dan K3 secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kontribusi kedua variabel ini terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 43%, sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dan penelitian oleh Wulandari (2021), yang menyimpulkan bahwa produktivitas total yang diperoleh dari rumah potong ayam adalah 58,12%

Secara keseluruhan, permasalahan utama pada penelitian ini terkait dengan rendahnya produktivitas karyawan UMKM daging. Permasalahan ini berakar pada kurangnya pengetahuan (membatasi pemahaman K3), diperparah oleh sikap abai terhadap K3, dan diperburuk oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif, baik dari segi fisik (rentan penyakit) maupun sosial (kurangnya pengawasan dan disiplin).

Kondisi ini berdampak langsung pada Produktivitas Karyawan, dimanifestasikan melalui indikator-indikator berikut: 1) Waktu Kerja yang Tidak Efisien (Inefisiensi Proses): Ketidaksiplinan (seperti terlambat datang dan kebiasaan mengobrol saat jam kerja) secara langsung menggerus waktu produktif. Alih-alih mencapai target penjualan secara cepat, proses menjadi lebih lambat dan membutuhkan waktu yang lebih lama dari standar yang seharusnya. Hal ini menunjukkan pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif dan efisien. 2) Penurunan Kualitas Produk: Keterlambatan dan inefisiensi dalam proses pengolahan (butuh waktu lama untuk menyembelih dan memproses) menyebabkan daging membutuhkan waktu lebih lama untuk segera didistribusikan. Dampak kumulatifnya adalah berkurangnya tingkat kesegaran daging, yang merupakan aspek utama dari penurunan kualitas produk. Penurunan kualitas ini merugikan pedagang karena menurunkan nilai

jual produk, dan pada akhirnya berbalik memengaruhi penghasilan tukang jagal. 3) Tingginya Tingkat Absensi (Ketidakhadiran): Sifat pekerjaan di RPH yang bersentuhan dengan darah, rentan terpapar bakteri/penyakit, dan dilakukan pada jam dinihari memerlukan standar K3 yang ketat. Ketiadaan perhatian terhadap K3 menyebabkan risiko kesehatan dan kecelakaan meningkat. Jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat lingkungan yang tidak higienis, karyawan akan tidak dapat masuk kerja. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat absensi yang secara agregat menurunkan *output* produksi harian UMKM. 4) Motivasi Kerja yang Rendah: Sikap abai terhadap K3 (karena tidak adanya ketentuan yang memadai) menunjukkan bahwa perusahaan fokus pada respons reaktif daripada pencegahan. Lingkungan kerja yang tidak menjamin rasa aman dan nyaman dapat memicu penurunan moral dan motivasi kerja karyawan. Motivasi yang rendah ini selanjutnya tercermin dalam sikap indiscipliner (malas, mengobrol, lambat) yang menjadi lingkaran setan penyebab rendahnya produktivitas.

Fenomena ini dengan jelas menunjukkan bahwa pengetahuan K3 dan lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Untuk memutus siklus negatif ini dan mengatasi permasalahan yang ada (yang mengancam efisiensi dan kesejahteraan pekerja), UMKM perlu segera mengambil langkah-langkah preventif, yaitu: 1) Meningkatkan Pelatihan K3 yang Fokus dan Terarah untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan. 2) Memperbaiki Fasilitas Kerja agar lebih higienis, aman, dan ergonomis. 3) Membangun Budaya Kerja yang menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama dan menegakkan disiplin.

Ringkasnya, permasalahan ini berakar pada kurangnya pengetahuan yang membatasi pemahaman karyawan terhadap pentingnya K3, yang pada gilirannya membuat mereka abai terhadap risiko pekerjaan. Siklus ini diperburuk oleh lingkungan

kerja yang tidak kondusif - baik dari segi fisik (rentan penyakit) maupun sosial (kurangnya pengawasan dan disiplin) - yang menghambat peningkatan produktivitas. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memutus siklus ini dengan menganalisis secara kuantitatif bagaimana ketiga faktor tersebut (Pengetahuan, K3, dan Lingkungan Kerja) secara parsial dan simultan memengaruhi produktivitas karyawan.

Mengingat kompleksitas ini, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan menjadi sangat esensial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh tiga faktor utama: Pengetahuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas. Analisis akan mensintesis temuan dari berbagai penelitian untuk mengidentifikasi hubungan kausal, pola-pola yang konsisten, dan temuan-temuan yang kontradiktif.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam kerangka Pengetahuan, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan. dengan judul: “Pengaruh Pengetahuan, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Daging di Ponorogo.”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini mempunyai rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Apakah Pengetahuan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Daging di Ponorogo?

2. Apakah Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Daging di Ponorogo?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Daging di Ponorogo?
4. Apakah Pengetahuan, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Daging di Ponorogo?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengetahuan terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Daging di Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Daging di Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Daging di Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengetahuan, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Daging di Ponorogo.

1.3.2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi empat bagian, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Berdasarkan penelitian ini ditujukan agar mengetahui dan menganalisis mengenai pengetahuan, kesehatan keselamatan kerja dan

lingkungan kerja terhadap produktivitas. Selain itu dengan penelitian ini juga diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan mengetahui wawasan baru dalam dunia kerja dan mampu meningkatkan produktivitas dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dengan baik.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan menjadi bahan untuk referensi mahasiswa lain dalam sebuah penelitian maupun tugas yang berkaitan dengan pengaruh pengetahuan, kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi dalam penelitian mengenai Produktivitas maupun pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja dalam sebuah perusahaan khususnya pada Karyawan UMKM Daging di Ponorogo.