

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, yang dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan, karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan konsep manajemen sumber daya manusia.

Hasibuan (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pada jaman dahulu, sekarang, sampai di masa yang akan datang, manusia hidup di dunia ini membutuhkan beberapa faktor penunjang untuk dapat bertahan hidup. Salah satu faktor agar manusia dapat bertahan hidup adalah membutuhkan pekerjaan. Manusia bekerja tergantung kepada kondisi yang bersifat fisiologis dan psikologis, dan tidak semata – mata untuk mendapatkan uang. Gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk meningkatkan kerja, Mereka bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan memperoleh perhatian pada segi kemanusiaanya. Nafrizal (2012) dalam penelitian pemberian insentif menyatakan bahwa sistem insentif memiliki peran tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Bila ingin memahami perilaku sumber daya manusia, seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi – kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri.

Tidak jarang para sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dihadapkan pada persoalan di dalam keluarga maupun perusahaan. Tekanan persoalan dapat berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada terjadinya penurunan produktivitas kerja. Pihak manajemen perusahaan seharusnya mampu mengakomodasi persoalan sumber daya manusia sejauh yang terkait dengan kepentingan perusahaan. Pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja sumber daya manusia. Semakin cukup kuantitas dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula mutu kerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan semakin diuntungkan dalam upaya pencapaian tujuannya (Sjafri Mangkuprawira dan Aida V. Hubeis, 2007).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan sumber daya manusia, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli, dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja, dan interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2011), keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Rivai mengemukakan (2004), keselamatan kerja adalah suatu perlindungan sumber daya manusia dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Swasto (2011), keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Swasto (2011) juga mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan – aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal. Mathis dan Jackson (2002) menyebutkan bahwa kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya. Menurut Swasto (2011), kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

Swasto (2011) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

1. Kondisi lingkungan tempat kerja Kondisi ini meliputi:

- (a) Kondisi Fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

(b) Kondisi Fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal – hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh sumber daya manusia.

(c) Kondisi Khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

2. Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan sebaliknya, suasana kerja, dan lain - lain. Dari beberapa pengertian kesehatan kerja di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah kondisi di mana para sumber daya manusia terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukannya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan dapat memberikan perlindungan terhadap sumber daya manusia untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan sumber daya manusia maupun perusahaan. Menurut Mangkunegara (2004), selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasaian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari sumber daya manusia meningkat.

Pencegahan kecelakaan adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan sumber daya manusia. Kondisi fisik sumber daya manusia dapat ditinjau melalui

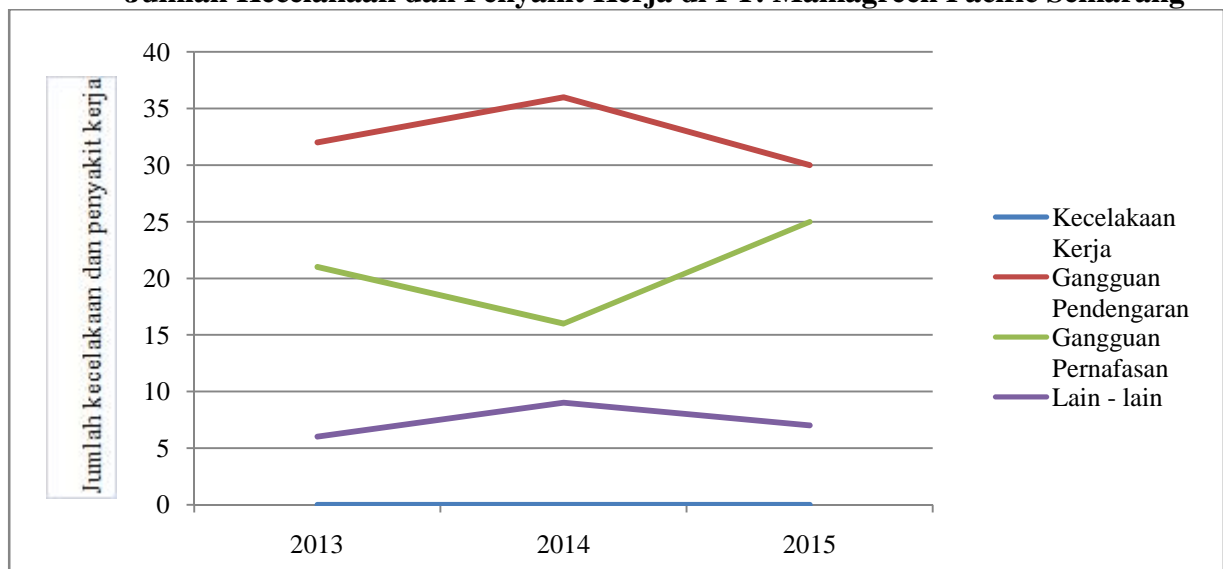
penyakit, ketegangan dan tekanan seperti halnya melalui kecelakaan sebagian besar usaha keselamatan dan kesehatan kerja sedang diarahkan pada pencegahan penyakit yang timbul dari lingkungan tempat kerja lebih – lebih lagi, kesehatan sumber daya manusia yang telah mengakibatkan suatu tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan kinerja yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara keselamatan dan kesehatan sumber daya manusia, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Kesehatan para sumber daya manusia yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para sumber daya manusia secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu meningkatkan prestasi kerja serta lebih produktif.

PT. Mamagreen Pacific bergerak di bidang industri *Furniture Factory* yang beralamat di Jalan Gunung Kelir No. 11, Karanganyar, Semarang provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Spesialisasi PT. Mamagreen Pacific adalah di bidang mebel dan aksesoris. Saat ini PT. Mamagreen Pacific dikenal sebagai produsen *furniture* inovatif, *eco - friendly*, memiliki top brand dan jaringan distributor yang kuat terutama di negara – negara Jerman, Swiss, Austria, Amerika, Canada dan Australia. Sistem produksi yang dijalankan adalah membuat produk berdasarkan pesanan (*make to order*) dengan hampir 90 % produknya dijual ke luar negeri dan sisanya dijual ke pasar lokal. Begitu juga dengan *supplier* utamanya, ada beberapa material yang berasal dari negara Perancis dan Amerika, serta material lokal yang tak kalah bagusnya.

PT. Mamagreen didirikan pada tahun 2001 yang berasal dari Belgia. Namun kegiatan operasional perusahaan yang berada di Indonesia dimulai pada tahun 2011. Mulanya PT. Mamagreen Pacific terletak di Jalan Raya Semarang KM 11 dengan mempekerjakan sebanyak kurang lebih 350 staff dan 200 tenaga kerja. Pada tahun 2013 PT. Mamagreen Pacific pindah lokasi di kawasan Wijaya Kusuma yang beralamat di Jalan Gunung Kelir No. 11, Karanganyar, Semarang, karena pabrik baru tersebut berpeluang memiliki kapasitas 10 kali lipat dari pabrik sebelumnya. PT. Mamagreen Pacific merupakan perusahaan swasta asing, dimana sebagian besar saham dimiliki oleh orang Belgia. Saat ini perusahaan mempekerjakan banyak tenaga kerja, dimana lebih dari 650 orang bisa memproduksi 10 kontainer produk *furniture* dalam satu hari. Berikut ini adalah data jumlah kecelakaan dan penyakit kerja yang terjadi di PT. Mamagreen Pacific Semarang :

Gambar 1.1
Jumlah Kecelakaan dan Penyakit Kerja di PT. Mamagreen Pacific Semarang



Sumber : data sekunder PT. Mamagreen Pacific Semarang diolah pada tahun 2016.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa tidak ada kecelakaan kerja yang terjadi pada sumber daya manusia PT. Mamagreen Pacific Semarang pada tahun 2013 sampai dengan 2015. Namun, di perusahaan tersebut masih ditemukan adanya penyakit kerja

yang diderita oleh para sumber daya manusia dengan jumlah yang fluktuatif di tiap tahunnya. Hal ini tentu saja harus mendapat perhatian dari manajemen PT. Mamagreen Pacific agar dapat meminimalisir terjadinya penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, sehingga kesehatan sumber daya manusia dapat terpelihara dengan baik.

Kemajuan teknologi di sektor industri, telah berhasil menciptakan berbagai macam produk mesin yang pengoperasiannya seringkali menghasilkan polusi suara atau timbulnya bising di tempat kerja. Suara bising atau polusi suara, sebagai salah satu efek dari sektor industri dapat menimbulkan gangguan pendengaran atau ketulian pada seseorang yang bekerja atau berada di lingkungan industri.

Laporan kasus, seorang laki – laki umur 46 tahun datang ke klinik citra Kaliwungu untuk melakukan tes pendengaran dengan rujukan dari perusahaan. Pasien mengeluhkan telinga kanan dan kiri agak berkurang pendengarannya sejak satu bulan terakhir. Riwayat telinga kanan berair sejak umur 10 tahun. Sekarang tidak berair. Tidak ada riwayat menderita penyakit yang menahun dan konsumsi obat dalam jangka waktu yang lama. Pasien bekerja di bagian mesin selama kurang lebih sembilan jam sehari. Pasien telah bekerja pada bagian tersebut selama lima tahun.

Dalam hal ini pihak manajemen perusahaan harus mengevaluasi alat pelindung diri yang diterapkan, apabila bisa terjadi alat pelindung diri tersebut sudah tidak berfungsi.

Di negara – negara maju, gangguan pernafasan akibat kerja merupakan salah satu penyebab utama kesakitan dan kecacatan, tetapi di negara – negara berkembang, khususnya di Indonesia sampai saat ini masih sedikit kasus gangguan pernafasan akibat kerja yang dilaporkan. Namun pada masa yang akan datang bukan tidak mungkin akan banyak kita temukan gangguan pernafasan akibat kerja seiring meluasnya industrialisasi. Gangguan sistem pernafasan dapat timbul dalam lingkungan

pekerjaan yang mengandung akibat debu organik, akibat debu anorganik, dan akibat gas iritan.

Laporan kasus, seorang pekerja laki - laki di bidang mesin yang berumur 54 tahun datang ke klinik citra Kaliwungu untuk pemeriksaan gangguan sistem pernafasan. Pasien mengeluhkan sedikit sesak nafas sejak dua minggu yang lalu. Tidak ada riwayat menderita penyakit menahun dan konsumsi obat dalam jangka waktu yang lama. Pasien telah bekerja selama empat tahun dan biasanya bekerja selama kurang lebih sembilan jam dalam satu hari.

Dalam hal ini, para sumber daya manusia harus memperhatikan betapa pentingnya timbul gejala penyakit paru – paru, karena atap dari pabrik tersebut dapat berupa asbestos. Debu asbestos yang terhirup masuk ke dalam paru – paru akan mengakibatkan gejala sesak nafas dan batuk – batuk yang disertai dahak. Maka dari itu sumber daya manusia diwajibkan memakai masker saat masuk di lingkungan kerja dan menaati peraturan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan PT. Mamagreen Pacifik.

Dan lainnya terdapat gangguan penglihatan karena kurangnya pencahayaan matahari di dalam pabrik. Hal ini mengakibatkan kurangnya vitamin D pada tubuh. Kemudian terdapat gangguan bergerak karena dalam pekerjaannya harus tetap di tempat selama berjam – jam. Hal ini akan mengakibatkan lumpuh.

Dalam hal ini, pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan kondisi situasi dalam pabrik tersebut, dan dapat mensejahterakan sumber daya manusianya untuk meningkatkan daya produktifitas.

Berbagai perubahan yang terjadi membuat perusahaan harus berpikir kembali tentang tuntutan jaminan program keselamatan dan kesehatan bagi sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki pekerjaan yang lebih berat, tekanan waktu

yang lebih, tuntutan untuk tetap belajar dan melangkah lebih cepat dalam menghadapi perubahan. Saat ini pemimpin harus tahu bagaimana cara memotivasi sumber daya manusia untuk menjaga kinerjanya agar tetap pada level puncak. Menurut Mangkunegara (2002) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada sumber daya manusia dengan melakukan program – program tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh sebab itu, pemerintah memberikan jaminan kepada sumber daya manusia dengan menyusun undang – undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002).

Lalu, menurut penjelasan undang – undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di bagian latar belakang mengenai arti pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi kemajuan perusahaan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui motivasi kerja pada PT. Mamagreen Pacific Semarang. Adapun pertanyaan penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Mamagreen Pacific Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Mamagreen Pacific Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Mamagreen Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Mamagreen Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Mamagreen Semarang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai setelah melakukan penelitian berdasarkan permasalahan adalah :

1. Menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Mamagreen Pacific Semarang.
2. Menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Mamagreen Pacific Semarang.

3. Menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Mamagreen Pacific Semarang.
4. Menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Mamagreen Pacific Semarang.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Mamagreen Pacific Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk merumuskan kebijaksanaan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka peningkatan kenyamanan dan mutu kerja sumber daya manusia.