BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah perusahaan karyawanlah yang menjadi aset terpenting. Karyawan merupakan aset yang harus dijaga dengan baik terutama oleh manajemen sumber daya manusia perusahaan. Menurut Hasibuan (2006:21) fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Berdasarkan penjelasan tersebut, manajemen SDM harus memperhatikan tentang pemeliharaan. Pemeliharaan merupakan hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan kini menjadi pusat perhatian.Rivai (2004:411) keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting, untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karena apabila karyawan merasa aman dan sehat maka kinerja mereka akan meningkat.

Rivai dan Sagala (2009:548) mengungkapkan tentang kinerja dimana merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Simamora (2006:209) kinerja (prestasi kerja) merupakan tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan kerja. Dari kedua pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang mencapai persyaratan kerja.

Namun untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan semangat kerja. Sastrohadiwiryo (2008:30) menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sebab dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Menurut Nitisemito (1984:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2006:94) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.Adanya semangat kerja yang tinggi, diharapkan kinerja karyawan juga meningkat.Nitisemito (1984:160) menjelaskan dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan/pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya.

Kautsar dkk (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR. Sejahtera Abadi Malang)*" menyatakan

bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam pengujian secara parsial juga membuktikan bahwa baik keselamatan maupun kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.Dalam penelitian Ilfani dan Nugraheni (2013) yang berjudul "*Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)*" menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2.Penelitian Indriasari (2008) yang berjudul "*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas)"* menyatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Yusuf dkk (2012) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*" menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam pengujian juga membuktikan bahwa baik keselamatan maupun kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian Kusuma (2012) yang berjudul *"Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries*

Semarang" menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan PT. Bitratex Industries Semarang. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil bahwa pemberian keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat menurunkan tingkat absensi karyawan, turunnya absensi karyawan merupakan indikasi semangat kerja yang tinggi. Selain itu, penelitian Kusuma juga menyatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan produktifitas (hasil kerja) karyawan.

Penelitian Fahrizi (2012) yang berjudul "*Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sriwijaya Utama Bandar Lampung*" menjelaskan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Sriwijaya Utama Bandar Lampung. Penelitian Fahrizi juga mengungkapkan bahwa penting adanya alat pelindung keselamatan kerja bagi karyawan agar megurangi angka kecelakaan kerja dalam perusahaan. Penelitian Triadityo (2012) yang berjudul "*Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta*" dijelaskan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara keselamatan kerja dengan semangat kerja pada karyawan bagian produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta.

Munandar dkk (2014) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)*" menjelaskan bahwa keselamatan, kesehatan kerja dan insentif memliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Serta disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih

besar daripada pengaruh tidak langsung. Reni (2008) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sasa Inti Gending Probolinggo*" menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap semangat kerja. Selain itu dalam pengujian secara parsial baik keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Nurhendar (2007) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)*" menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang.

Penelitian Adnyani (2008) yang berjudul "*Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas"* menyatakan bahwa semangat kerja sangat erat kaitannya dengan kondisi mental karyawan, apabila semangat kerja mereka tinggi maka hasil kerja atau produktifitas mereka juga akan tinggi. Sebaliknya apabila semangat kerja karyawan menurun, hasil kerja karyawan pun juga ikut menurun. Dalam penelitian Wandik (2011) yang berjudul "*Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Yayasan Binterbusih Semarang)"* menyatakan bahwa variabel semangat kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu variabel semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Binterbusih Semarang.

Penelitian Putra (2010) yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada*

PT. United Indobali Denpasar" menyatakan bahwa semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki karyawanPT. United Indobali Denpasar maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dalam penelitian Qoiriyah (2010) yang berjudul "*Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Inka (Persero) Madiun"* menambahkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung (terhadap kinerja) serta tidak langsung (terhadap kinerja melalui semangat kerja).

PT Macananjaya Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan. Perusahaan tersebut telah banyak memproduksi buku-buku pelajaran dan pendistribusiannya sampai ke seluruh Indonesia. Begitu banyak buku-buku yang diproduksi sehingga perusahaan ini juga membutuhkan banyak karyawan dalam pengerjaan buku-buku tersebut. Dalam rangka menjalankan salah satu fungsi MSDM yaitu pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan, maka perlu adanya program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian berjudul "*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Macananjaya Cemerlang Klaten*", guna mengetahui lebih variabel-variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT Macananjaya Cemerlang.

1.2. Rumusan Masalah

Pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan menghasilkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT Macananjaya Cemerlang?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Macananjaya Cemerlang?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Macananjaya Cemerlang?
4. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Macananjaya Cemerlang?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Macananjaya Cemerlang?
6. Lebih besar mana antara pengaruh langsung (keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja) karyawan PT Macananjaya Cemerlang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Macananjaya Cemerlang.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Macananjaya Cemerlang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Macananjaya Cemerlang.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Macananjaya Cemerlang.
5. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Macananjaya Cemerlang.
6. Untuk mengetahui mana yang lebih besar antara pengaruh langsung (keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja) karyawan PT Macananjaya Cemerlang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang program keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu diharapkan juga dapat menjadi bahan referensi bagi pembaca yang berkepentingan terutama dengan materi keselamatan dan kesehatan kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen sumber daya manusia pada PT Macananjaya Cemerlang dalam membantu mengidentifikasi bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja akan berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.