

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Era Globalisasi saat ini, menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap beragam tuntutan perubahan, dan berupaya untuk menyusun strategi serta berbagai kebijakan yang sesuai dengan lingkungan baru, baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Adanya perubahan eksternal dan perubahan internal akan mempunyai implikasi positif bagi organisasi, salah satunya dengan meningkatnya keunggulan kompetitif yang dimiliki terutama potensi sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan disegala aspek, termasuk didalamnya sektor industri. Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Eksistensi Sumber Daya Manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dimungkiri. Oleh karena itu, dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar sumber daya manusia tidak tergilas oleh perubahan tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi

, misi, tujuan, dan sasaran organisasi serta sumber daya manusia berada di dalamnya. Tjutju (dalam Badriyah, 2015).

Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena nantinya akan berdampak langsung kepada kinerja individu serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sebagian perusahaan menilai bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipenuhi hanya melalui komponen secara langsung saja yang berkaitan dengan tingkat kesejahteraan ekonomi yang didapat karyawan. Padahal, keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Hasibuan (2005) menjelaskan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar

karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keselamatan dan Kesehatan kerja juga menjadi hak setiap karyawan terhadap perusahaannya sesuai dengan bidang kerja mereka dan tingkat resiko yang berbeda-beda. Mengingat begitu besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja bagi sumber daya manusia, sudah sepantasnya mendapat perhatian besar dari pemerintah. Salah satunya yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dijamin dalam pasal 86, yaitu “setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama”.

Menurut Tim Visi Yustisia (2015: 40) menjelaskan bahwa dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 86 tentang ketenagakerjaan pada Bab X perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan paragraph 5 tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang berisi: (1). Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (a) Keselamatan dan kesehatan kerja, (b) Moral dan kesusilaan, dan (c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Serta Pasal 87 berisi : (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena ini akan memberikan motivasi yang baik bagi karyawan dalam bekerja.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi dalam bekerja maka dapat dipastikan motivasi dari karyawan akan meningkat.

PT. PG (Pabrik Gula) GORONTALO merupakan perusahaan industri Gula tebu yang berada di Provinsi Gorontalo. Pada proses produksinya menggunakan mesin-mesin yang dapat menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerjanya, yang dapat berimbas pada kinerja karyawan. Sehingga diperlukan pengetahuan dan keterampilan dengan didampingi sumber daya manusia yang memadai. Dimana apabila karyawan merasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja maka semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja akan menurun.

Dilihat dari fenomena yang terjadi diperusahaan saat ini bahwa masih ada karyawan yang lalai dalam bekerja karena tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), sedangkan ketika karyawan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja akan menjauhkan karyawan dari rasa takut akan terjadinya kecelakaan kerja, tetapi karyawan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena merasa aman pada saat ia bekerja. Terlihat juga masih Kurang bersemangatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas, hal ini biasanya dikarenakan karyawan yang tidak inisiatif, dimana karyawan tidak mempunyai kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan. sehingga hal ini sangat berdampak pada Motivasi kerja karyawan. Serta dilihat dari lingkungan kerja yang kurang bersih yang mengakibatkan karyawan bisa mengalami gangguan kesehatan dan merasa tidak nyaman pada saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PG (Pabrik Gula) GORONTALO*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini, yakni :

1. Kurangnya kesadaran karyawan untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja.
2. Kurang bersemangatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Lingkungan kerja yang kurang bersih dan tidak nyaman.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan terhadap motivasi kerja pada PT.PG (Pabrik Gula) Gorontalo ?
2. Apakah terdapat pengaruh kesehatan terhadap motivasi kerja pada PT.PG (Pabrik Gula) Gorontalo ?
3. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PG (Pabrik Gula) Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.PG (Pabrik Gula) Gorontalo.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PG (Pabrik Gula) Gorontalo.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PG (Pabrik Gula) Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan untuk yang berhubungan dengan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan, sehingga perusahaan yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam memperoleh peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.