**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Penelitian**

Situasi perekonomian semakin berkembang pesat, terlebih pada era globalisasi sekarang ini. Hal ini menyebabkan laju persaingan dalam dunia usaha semakin ketat dan masyarakat pun semakin kritis dan cepat tanggap terhadap informasi yang terus berkembang. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang pada saat ini sedang giat melaksanakan pembangunan di bebagai aspek. Di mana dalam pelaksanaannya peranan pihak swasta mempunyai andil yang cukup besar. Seiring dengan berkembangnya laju ini dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien faktor sumber daya merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan tersebut. Salah satunya yaitu sumber daya manusia yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap keberhasilan tujuan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju organisasi, mengingat peran yang cukup dominan tersebut, maka dalam sebuah organisasi akan terus dilakukan upaya untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam suatu organisasi.

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang dalam pencapaian tujuannya senantiasa mengoptimalkan kinerja para karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan masalah keselamatan dan kesehatan kerja, Perusahaan perlu memelihara keselamatan dan kesehatan para karyawan sehingga dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Sekarang ini kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sudah menjadi kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kesehatan kerja karyawan merupakan suatu yang dibutuhkan dan harus diperhatikan oleh karyawan terhadap lingkungan kerjanya berdasarkan berdasarkan kebutuhan terhadap pekerjaannya dan aspek yang terlibat dalam pekerjaan tersebut.

CV. Niaga Saranatas merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan tas, produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini adalah sesuai dengan permintaan konsumen. CV. Niaga Saranatas memproduksi berbagai macam tas, diantaranya adalah tas seminar, tas laptop/ notebook, tas kerja, backpack (ransel), trolley bag, tas pinggang, tas olahraga,dll. Sebagai perusahaan Usaha Kecil Menengah yang telah berdiri sejak 10 tahun lalu masalah keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah diperlukan untuk menunjang kinerja karyawannya dalam rangka mensejahterakan sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja karyawan pada CV. Niaga Saranatas masih rendah, hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Jumlah produksi yang telah diselesaikan dan dicapai masih belum terealisasi dengan baik diakibatkan masih adanya terdapat keluhan konsumen diakibatkan pesanan tas yang belum dapat memuaskan konsumen akibat kinerja karyawan dalam pelaksanaannya masih belum terealisasi dengan baik.

**TABEL 1.1**

**KUANTITAS KERJA**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Produksi | Target | Realisasi | Persentase |
| 1 | Tas Seminar | 300 | 250 | 83% |
| 2 | Tas Sekolah Chevron | 400 | 325 | 81% |
| 3 | Tas Laptop | 450 | 430 | 95% |

*Sumber : CV. Niaga Saranatas 2011*

1. Kualitas Kerja

Kualitas dalam kriteria hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan masih rendah.

Contoh: masih adanya ditemukan pada setiap pesanan beberapa pesanan tas yang cacat atau tidak sesuai standar pesanan atau keinginan konsumen.

**TABEL 2.1**

**KUALITAS KERJA**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | bulan | Target produksi | Jumlah tercapai | Jumlah reject |
| 1 | Tas Seminar | 300 | 250 | 50 |
| 2 | Tas Sekolah Chevron | 400 | 325 | 75 |
| 3 | Tas Laptop | 450 | 430 | 20 |

*Sumber : CV. Niaga Saranatas*

1. Ketepatan Waktu

Keterlambatan waktu penyelesaian tas pesanan konsumen diakibatkan karena terdapat kesalahan dalam proses produksi sehingga perlu adanya perbaikan atau produksi ulang.

**TABEL 3.1**

**KETEPATAN WAKTU**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jumlah Produk | Target waktu | Realisasi | Keterlambatan |
| 1 | 600 | 2 bulan | 2,5 bulan | 0,5 bulan |
| 2 | 700 | 2,5 bulan | 3,5 bulan | 1 bulan |
| 3 | 750 | 3 bulan | 3 bulan | 0 |

*Sumber : CV. Niaga Saranatas 2011*

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, permasalahan di atas disebabkan karena belum terealisasi dengan baiknya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hal ini dapat terlihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Belum terciptanya kondisi kerja yang aman pada lingkungan CV. Niaga Saratas khususnya pada bagian produksi.

Contoh : Pada salah satu bagian produksi terdapat alat yang mempunyai resiko cukup tinggi yaitu pada proses *cutting* dimana proses ini menggunakan pisau potong yang apabila karyawan tidak berhati-hati dan tidak teliti akan melukai tangannya.

1. Lingkungan kerja yang tidak sehat pada lingkungan CV. Niaga Saratas diakibatkan kurangnya kesadaran perusahaan dan karyawan.

Contoh : kurang luasnya ruangan yang mengakibatkan kondisi kerja yang kurang nyaman bagi karyawan akibat tas hasil produksi yang akan dikirim ditumpuk dalam ruangan dan juga pemeliharaan kebersihan yang masih kurang tealisasi dengan baik terlihat dari kain bekas produksi yang masih berantakan.

1. Pelayanan kebutuhan karyawan yang belum terealisasi dengan baik.

Contoh : akibat jam kerja yang mengutamakan target membuat kesehatan fisik karyawan terganggu sehingga perusahaan perlu memberikan tambahan vitamin atau obat-obatan untuk menjaga stamina karyawan.

Berdasarkan masalah yang diuraikan peneliti latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **“ PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. NIAGA SARANATAS ”**

**B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

**1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada CV. Niaga Saranatas.
2. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada CV. Niaga Saranatas.
3. Seberapa besar pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada CV. Niaga Saranatas
4. Hambatan apa saja yang menjadi kendala dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada CV. Niaga Saranatas
5. Usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada CV. Niaga Saratas

**2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti membahas perumusan masalah tentang **“Seberapa besar pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Niaga Saranatas”**

**C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

**1. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada CV. Niaga Saranatas
2. Mengetahui kinerja karyawan pada CV. Niaga Saranatas.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Niaga Saranatas.
4. Mengetahui hambatan apa saja yang menjadi kendala bagi perusahaan dalam pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja pada CV. Niaga Saranatas
5. Mengetahui usaha apa saja yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi masalah Keselamatan Dan Kesehatan Kerja pada CV. Niaga Saranatas

**2. Kegunaan Penelitian**

Selain untuk tujuan tersebut, penelitian diharapkan mempunyai beberapa nilai guna sebagai berikut :

1. Kegunaan praktis yaitu penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan berupa sumbangan pemikiran bagi CV. Niaga Saranatas mengenai program keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi kepentingan akademis diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian ilmiah dalam ilmu administrasi bisnis, khususnya studi manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Niaga Saranatas.
3. Bagi peneliti merupakan proses belajar yang diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman baik teori maupun praktek di bidang penelitian ilmiah, khususnya dalam kajian Ilmu administrasi Bisnis.

**D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

**1. Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi sebuah perusahaan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting karena tanpa kehadiran karyawan sebuah perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan mempunyai kedudukan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, dalam arti mengerjakan pekerjaan dengan tenang, nyaman, dan tidak ada rasa khawatir akan ancaman keselamatan dan kesehatan yang akan menimpa pada dirinya akibat pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada perusahaan lebih diperhatikan, hal ini menuntut adanya pelaksanaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik, kebijakan perusahaan yang terlambat dan berorientasi terhadap kinerja karyawan secara berkesinambungan dari CV. Niaga Saranatas.

Menurut **Leon C Mangginson yang dikutip Mangkunegara** (2011:161) mengungkapakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

**“Keselamatan kerja menunjukan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, dan kerugian ditempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”**

Sedangkan menurut **Rivai** (2006:411) mengungkapakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah : **“ keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisikologi dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh perusahaan”.**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia bukan hanya sekadar alat produksi tetapi merupakan aset perusahaan yang sangat berharga sehingga harus dilindungi keselamatan dan kesehatannya.

Adapun indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut **T. Hani Handoko( 2000:191- 192)**diantaranya **:**

1. **Membuat kondisi kerja aman**

**Menciptakan prosedur dan penerapan kerja yang memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja.**

1. **Pendidikan dan pelatihan K3**

**Mengembangkan dan mengajarkan kepada karyawan tentang program K3**

1. **Penciptaan lingkungan kerja yang sehat.**

**Pembentukan linkungan kerja yang sehat dengan menerapkan dan memberikan pengarahan kepada karyawan tentang budaya bersih**

1. **Pelayanan kebutuhan karyawan.**

**Memberikan gizi dan program kebugaran yang cukup kepada setiap karyawan dalam suatu perusahaan.**

1. **Pelayanan kesehatan**.

**Pelayanan kesehatan dengan memberikan pemeriksaan kesehatan dan menyediakan fasilitas pelayanan karyawan.**

Maka dapat dipahami bahwa inti dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan pemberian perlindungan terhadap karyawan, mengurangi biaya akibat kecelakaan dan sakit akibat kerja membuat Sistem manajemen yang efektif sehingga menimbulkan keuntungan ekonomi bagi perusahaan dan peningkatan kualitas produk yang dihasilkan lebih baik, sehingga dapat pula meningkatkan kinerja karyawan demi menjadi keuntungan juga kepada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* ( prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). **Menurut Mangkunegara** (2010:9) kinerja adalah : **“Kinerja kerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Ada beberapa pengukuran kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2011:67)**, sebagai berikut:

1. **Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan.**

**Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.**

1. **Kualitas, mutu yang dihasilkan.**

**Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yangtelah dihasilkan para karyawan atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.**

1. **Ketepatan waktu, sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.**

**Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.**

Ada keterkaitan yang erat antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh **Rudi Suardi** (2005:23) adalah “**Dengan adanya pengakuan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja citra organisasinya terhadap kinerjanya akan semakin meningkat”.**

Berdasarkan landasan teori di atas, maka terlihat adanya pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan yang benar-benar berfungsi terhadap tujuan perusahaan.

**2. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau asumsi sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dengan kata lain dugaan sementara tersebut mungkin benar atau tidak benar.

Dari kerangka pemikiran, peneliti dapat mengambil hipotesis sebagai berikut : **Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Niaga Saranatas.**

Hipotesis dapat diuji melalui penelitian dan dapat dibuktikan Dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho : rs ≤ 0

Tidak ada pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada CV. Niaga Saranatas.

HI : rs > 0

Terdapat pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada CV. Niaga Saranatas.

**E. Lokasi dan Lamanya Penelitian**

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitain beralamat pada CV. Niaga Saranatas, Jl. Kebonlega II No.25 RT05/RW01, Leuwisari VI Blk, Leuwipanjang, Bandung, Jawa Barat.

1. Adapun lamanya waktu penelitian diperkirakan dimulai dari bulan Juli sampai dengan akhir Oktober 2011.