

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini menyebabkan persaingan dalam segala bidang termasuk dunia usaha semakin ketat, baik di pasar domestik maupun di pasar internasional. Semua industri baik industri skala kecil, menengah ataupun skala besar tidak dapat terhindar dari persaingan, khususnya pada industri mie. Indonesia menjadi Negara dengan pasar mie terbesar nomor dua di dunia setelah China. Permintaan yang meningkat setiap tahun nya, menjadikan industri mie memiliki potensi yang sangat besar dan menjanjikan bagi produsen mie. Industri mie harus melakukan berbagai upaya pembenahan dalam rangka meningkatkan daya saing sehingga bisa bertahan atau bahkan mampu berkembang menjadi industri yang lebih besar dan kuat.

Keberlangsungan sebuah industri sangat tergantung pada peran tenaga kerja, mulai dari pimpinan hingga pekerja tingkat dasar. Hal ini karena para pekerjalah yang menjadi tombak utama untuk terus dapat bertahan dan berkembang pesat. Tenaga kerja atau sering disebut pegawai maupun karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan produktifitas, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal dan menjaga nama baik dengan menciptakan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi.

Saat ini persaingan industri mie semakin ketat. Para produsen bersaing untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas produk sehingga diperlukan

strategi dan persiapan yang cermat dan matang. Dunia usaha dihadapkan pada persaingan tajam di antara pelaku ekonomi, selain itu dunia usaha tidak dapat selalu bertahan dalam masa perubahan yang pesat.

Penerapan strategi bersaing yang tepat dan akurat dapat membuka peluang untuk memenangkan persaingan sangat besar dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan terhadap konsumen. Para produsen harus senantiasa menempatkan orientasi kepuasan konsumen atau pelanggan sebagai hal terpenting dalam perusahaan, karena kepuasan konsumen sangat mempengaruhi tingkat penjualan suatu barang dan jasa yang diperoleh.

Kota Cilacap merupakan kota industri terbesar ketiga di Jawa Tengah yang memiliki banyak industri dalam berbagai bidang. Salah satu industri yang paling berkembang di kota Cilacap adalah pabrik mie. Produk yang di distribusikan tidak hanya di dalam kota Cilacap saja tetapi sampai ke luar kota Cilacap. Setiap tahunnya, satu pabrik mie bisa mendistribusikan 100 karung mie ke luar kota Cilacap. Berikut ini adalah beberapa nama-nama Pabrik Mie di kota Cilacap:

Tabel 1.1
Data Jumlah Produk dan Omset Pabrik Mie di Kota Cilacap

Pabrik	Jumlah Produk	Omset
Mie Lidi “Satria Jaya”	90.000 Kg	Rp. 40.000.000
Sohun Rasa asli cap Radio	40.000 Kg	Rp. 35.000.000
Pabrik Mie Balon Box Chonghin	20.000 Kg	Rp. 30.000.000
Pabrik Soun Gunung Sugih	50.000 Kg	Rp. 40.000.000

Sumber: Daftar industri mie kota Cilacap

Nama-nama yang ada pada tabel 1.1 merupakan beberapa nama pabrik mie di Kota Cilacap. Banyaknya pabrik mie yang berada di Kota Cilacap membuat

peneliti memutuskan untuk mencantumkan 4 (empat) nama pabrik saja dirasa dapat memungkinkan untuk dipilih dan dijadikan bahan untuk melakukan penelitian. Pemilihan pabrik mie yang akan menjadi tempat penelitian ialah didasari oleh beberapa alasan diantaranya (1) kesediaan pihak pabrik menerima peneliti melakukan penelitian ditempat tersebut, (2) pabrik memiliki permasalahan-permasalahan yang menjadi kendala pada motivasi kerja yang berdampak pada produktivitas kerja, (3) peneliti telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan pada pabrik. Berdasarkan alasan tersebut, peneliti memutuskan untuk memilih Pabrik Mie Balon Box Chonghin sebagai tempat penelitian.

Pabrik Mie Balon Box Chongin merupakan salah satu industri mie yang berada di kawasan industri kota Cilacap. Di dirikan pada tahun 1970, pabrik ini berlokasi di Jl. Baleng No.30, Cilacap 53211. Sebagai perusahaan industri tentunya Pabrik Mie Balon Box Chonghin mempunyai permasalahan-permasalahan. Beberapa permasalahan yang ada di pabrik ialah terdapat pada motivasi kerja karyawannya. Hafidzi (2019:52) mendefinisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.. Dengan motivasi yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat terselesaikan dan mencapai target.

Motivasi sangatlah penting di miliki oleh setiap karyawan karna motivasi dapat mendorong timbulnya suatu tindakan atau perbuatan. Besar kecilnya motivasi

yang di miliki karyawan akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan dapat terselesaikan. Oleh karena itu memelihara motivasi karyawan sangat penting di lakukan oleh pabrik untuk memperlihatkan perilaku yang positif untuk karyawan, seperti bekerja dengan baik, lebih produktif, professional dalam bekerja, dapat bertahan lama di pabrik dan dapat menciptakan kualitas yang terbaik untuk pabrik.

Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh dari Ibu Nani selaku supervisor, ditemukan beberapa permasalahan terkait motivasi kerja karyawan di antaranya sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja
2. Masih ada sebagian karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.
3. Masih ada sebagian karyawan yang datang terlambat

Karyawan dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan data keterlambatan karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan Pabrik Mie Balon Box Chonghin
Januari-Mei 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari kerja	Jumlah keterlambatan
Januari	30	20	10
Februari	30	20	10
Maret	30	22	15
April	30	22	15
Mei	30	21	18

Sumber : Data absensi karyawan Pabrik Mie Balon Box Chonghin

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah kelambatan karyawan dari bulan Januari sampai Mei 2021 mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dilihat dari jumlah keterlambatan bulan Januari sebanyak 10 orang sampai akhirnya pada bulan Mei 2021 jumlah keterlambatan sebanyak 18 orang. Jumlah keterlambatan yang terus meningkat setiap bulannya menunjukkan jika motivasi kerja karyawan dalam bekerja relatif masih rendah.

Selain itu pada jam istirahat pabrik, peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Cipto selaku karyawan bagian produksi untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pada karyawan di Pabrik Mie Balon Box Chonghin. Berdasarkan hasil wawancara dikatakan bahwa penerapan K3 di dalam pabrik masih sangat rendah sehingga karyawan tidak bisa efektif dalam bekerja. Lalu pemberian kompensasi oleh pabrik dirasa masih kurang baik.

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja untuk memberikan rasa aman dan terlindungi saat bekerja. Sinambela (2017:365) mendefinisikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institut maupun lokasi proyek. Dengan kesehatan dan keselamatan kerja, maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika pekerja merasa nyaman, betah, dan terhindar dari segala risiko yang mungkin muncul.

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi risiko 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. Kecelakaan kerja tersebut mengakibatkan pekerja meninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun atau menjadi tidak mampu lagi untuk bekerja, penghasilan pun akan berkurang atau menjadi tidak ada..

Hal ini pun sejalan dengan hasil wawancara dengan Ibu Nani selaku supervisor di temukan ada beberapa permasalahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Pabrik Mie Balon Box Chonghin, di antaranya adalah :

1. Jumlah APD yang di miliki tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada sehingga tidak semua karyawan dapat menggunakannya saat bekerja.
2. Pabrik tidak memberikan jaminan K3 seperti BPJS kepada karyawan
3. Masih ada karyawan yang keliru dan kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.

Permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tandai juga dengan adanya kecelakaan kerja yang terjadi selama lima tahun terakhir di Pabrik Mie Balon Box Chonghin. Berikut adalah data yang diperoleh peneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di tandai dengan kecelakaan kerja

Tabel 1.3
Laporan Kecelakaan Kerja

No	Tahun	Jumlah Kecelakaan
1	2016	4
2	2018	1
3	2019	1
4	2020	2

Sumber: Data kecelakaan kerja Pabrik Mie Balon Box Chonghin

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di lihat bahwa dari semua total kecelakaan kerja yang terjadi, tahun 2016 memiliki total kecelakaan kerja terbanyak di antara tahun yang lainnya. Kecelakaan kerja yang dialami karyawan berdasarkan riwayat kecelakaan kerja pabrik mie balon box chonghin merupakan kategori kecelakaan kerja dengan cedera berat yaitu tangan terjepit mesin press mie dan telinga terpapar suara bising dari mesin. Sementara pada tahun 2019 terjadi kecelakaan pada satu karyawan di sebabkan kelalaian dalam meletakkan barang berat, sehingga terjatuh dan menimpa tubuh karyawan tersebut.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3), variabel yang juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Ariandi (2018:10) mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut dalam organisasi. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Cipto dan Bapak Chandra selaku karyawan bagian produksi, ditemukan permasalahan pada kompensasi di Pabrik Mie Balon Box Chonghin. di antaranya adalah:

1. Pemberian gaji yang terkadang tidak tepat waktu sehingga sebanyak 30 orang karyawan harus menunggu beberapa hari dari waktu yang telah ditentukan.
2. Karyawan tidak mendapatkan insentif ketika melakukan kerja lembur dengan waktu 3 jam per-hari atau 14 jam per-minggu.

Sistem pemberian kompensasi financial berupa gaji pada karyawan di lakukan per-minggu dengan jumlah yang di berikan sebesar Rp. 445.000 untuk supervisor dan Rp. 444.000 untuk karyawan pelaksana. Jika di hitung dalam sebulan, gaji yang di terima karyawan sebesar Rp. 2.225.000 untuk supervisor dan Rp. 2.220.000 untuk karyawan pelaksana. Jumlah tersebut sudah sesuai dengan standar UMR Kota Cilacap yaitu sebesar Rp. 2.228.000. Selain gaji pokok, pabrik juga memberikan kompensasi financial secara tidak langsung yaitu tunjangan. Tunjangan yang di berikan pada karyawan berupa tunjangan makan dan tunjangan hari raya. Untuk tunjangan makan, di berikan setiap hari nya selama jam kerja sementara untuk tunjangan hari raya, di berikan setiap tahunnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dapat di simpulkan bahwa penerapan K3 dan pemberian kompensasi yang di lakukan oleh Pabrik Mie Balon Box Chonghin di anggap masih kurang baik sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PABRIK MIE BALON BOX CHONGIN CILACAP”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis,saya melakukan identifikasi masalah yang terjadi di Pabrik Mie Balon Box Chongin yang kemudian akan dijadikan bahan penelitian:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - a) Jumlah APD yang dimiliki tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada sehingga tidak semua karyawan dapat menggunakannya saat bekerja
 - b) Pabrik tidak memberikan jaminan K3 seperti BPJS kepada karyawan
 - c) Masih ada karyawan yang keliru dan kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja

b. Kompensasi

- a) Pemberian gaji yang terkadang tidak tepat waktu sehingga para karyawan harus menunggu beberapa hari dari waktu yang telah ditentukan
- b) Karyawan tidak mendapatkan insentif ketika melakukan kerja lembur dengan waktu 3 jam per-hari atau 14 jam per-minggu

c. Motivasi Kerja

- a) Masih ada karyawan melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja
- b) Masih ada sebagian karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.
- c) Masih ada sebagian karyawan yang datang terlambat

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan Latar belakang penelitian maka di dapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Pabrik Mie Balon Box Chongin Cilacap
2. Bagaimana Kompensasi pada Pabrik Mie Balon Box Chongin Cilacap
3. Bagaimana Motivasi Kerja pada Pabrik Mie Balon Box Chongin Cilacap
4. Seberapa besar Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan baik secara simultan dan parsial pada Pabrik Mie Balon Box Chongin Cilacap

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Pabrik Mie Balon Box Chonghin
2. Kompensasi yang di berikan pada karyawan Pabrik Mie Balon Box Chonghin
3. Motivasi Kerja Karyawan pada Pabrik Mie Balon Box Chonghin
4. Besarnya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan baik secara simultan dan parsial pada Pabrik Mie Balon Box Chonghin

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara akademis maupun praktis untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak di peroleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pada saat kuliah, khususnya pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi dan motivasi

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan praktik penelitian, serta penulis dapat mengetahui bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi dan motivasi kerja sebenarnya yang ada pada karyawan, selain itu penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap motivasi kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan untuk melakukan usulan-usulan yang diberikan oleh penulis.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan