

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era dunia yang sudah memiliki kemajuan saat ini dengan teknologi yang semakin canggih dan membuat semuanya semakin serba cepat dalam memperoleh informasi kemudian berpengaruh pada perekonomian yang semakin meningkat dan ketat. Selain itu, revolusi industri 4.0 yang kian dekat yang merupakan suatu sisi perubahan era yang bisa membuka peluang baru dan juga permasalahan yang baru. Terdapat banyak faktor yang mendorong perekonomian dalam suatu negara itu maju. Salah satu faktor yang bisa menunjukkan sebuah negara tengah maju dan berkembang adalah dari pembangunan infrastrukturnya. Infrastruktur yang baik dapat meningkatkan perekonomian serta daya saing sebuah negara. Infrastruktur merupakan organ yang penting demi kelangsungan hidup suatu daerah.

Pembangunan infrastruktur selama ini bisa menjadi kunci pemersatu bangsa untuk meningkatkan produktivitas masyarakat. Perkembangan zaman pada pembangunan infrastruktur di Indonesia memiliki peluang yang besar. Namun terdapat berita baik dan berita buruk dari pembangunan infrastruktur ialah infrastruktur baik dalam menciptakan peluang, infrastruktur mengubah suatu negara dan membuat pertumbuhan ekonomi luar biasa. Meski demikian, pembangunan infrastruktur yang berhasil membutuhkan sejumlah syarat dan tantangan yakni biaya yang besar, penurunan kurs, risiko proyek, inflasi, dan ketatnya jadwal pembangunan. Sebelum masuk kedalam perolehan dari

pemanfaatan peluang, terdapat permasalahan yang dihadapi yakni terhambatnya perekonomian Indonesia oleh lambatnya pembangunan infrastruktur, hal ini ditandai dengan kurangnya kualitas dan kuantitas infrastruktur dan prasarana. Baik infrastruktur “keras” (yang merujuk kepada jaringan fisik seperti jalan dan gedung) maupun infrastruktur “lunak” (seperti pasokan listrik, kesejahteraan sosial dan kesehatan) Indonesia tampaknya memiliki kesulitan untuk mendorong pengembangan struktural dan secara cepat. Dalam Global Competitiveness Report 2022, yang disusun oleh lembaga World Economic Forum (WEF), Indonesia menempati urutan ke-44 dari 63 negara dalam hal pembangunan infrastruktur yang sebelumnya pada tahun 2021 adalah 37 dan 2020 adalah 40 dari 63 negara terjadi penurunan ranking bagi Indonesia.

Ketika keadaan infrastruktur disebuah negeri lemah, itu berarti bahwa perekonomian negara itu berjalan dengan cara yang sangat tidak efisien. Biaya logistik yang sangat tinggi berujung pada perusahaan dan bisnis yang kekurangan daya saing, karena biaya bisnis yang tinggi. Selain itu belum lagi dengan munculnya ketidakadilan sosial, misalnya, sulit bagi sebagian penduduk untuk berkunjung ke fasilitas kesehatan, atau susahya anak-anak pergi ke sekolah karena perjalanannya terlalu susah atau mahal.

Indonesia memiliki kekurangan infrastruktur seperti terutama listrik, pelabuhan, bandara, dan tol. Hal ini menjadi peluang bagi Indonesia untuk meningkatkan perekonomian negara. Pembangunan infrastruktur menjadi fokus utama pemerintah dengan tujuan meningkatkan produktivitas, daya saing global, dan mewujudkan kemandirian ekonomi bangsa. Dalam mendukung pembangunan

infrastruktur di Indonesia, tentunya perlu dukungan dan kesiapan sumber daya jasa konstruksi di Indonesia.

Sumber daya konstruksi di sini meliputi kesiapan material, peralatan dan teknologi penyelenggaraan konstruksi, serta kemampuan Badan Usaha Jasa Konstruksi dan kompetensi tenaga kerja. Sebuah proses pembangunan infrastruktur Indonesia dibutuhkan berbagai sumber daya untuk mengerjakannya. Baik sumber daya alam yang menjadi bahan baku atau faktor pendukung pembangunan, maupun sumber daya manusia. Selain keberadaannya sendiri, kebutuhan akan pengelolaan sumber daya alam memerlukan keterlibatan tenaga manusia. Hal ini membuka lapangan pekerjaan bagi manusia yang berada di daerah tersebut. Kemudian meningkatnya ketersediaan lapangan pekerjaan juga dapat menjadi dampak baik dari pembangunan infrastruktur Indonesia ini. Dengan terbukanya akses untuk menjangkau suatu daerah, akan muncul kemudahan dan percepatan arus distribusi barang yang akan meningkatkan aktivitas ekonomi daerah tersebut. Pada akhirnya kesempatan yang terbuka akibat adanya pembangunan infrastruktur Indonesia dapat berdampak pada pemerataan pembangunan pula. Pemerataan pembangunan merupakan langkah besar menuju pemerataan ekonomi sehingga memiliki kemampuan ekonomi yang lebih baik.

Sebuah hasil yang baik dari pembangunan infrastruktur Indonesia oleh badan usaha jasa konstruksi dibutuhkan berbagai sumber daya yang baik pula untuk mengerjakannya, salah satunya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri yang melaksanakan dan menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang handal dan tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri

dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya. Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil dalam memperoleh tujuan perusahaan

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan akan selalu berupaya mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengolah faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, metode, uang, dan bahan baku dengan baik.

Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil apabila telah mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya seperti pencapaian profit dan ekspansi pasar yang sudah mencapai target. Pencapaian perusahaan tentunya tak lepas dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas didalam perusahaan yaitu karyawan, tanpa adanya karyawan perusahaan akan kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Perusahaan pasti akan mengharapkan

para karyawan untuk terus memberikan hasil kerja yang baik dengan terus meningkatkan produktivitas didalam bekerja.

Produktivitas Kerja Karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Siagian dalam Ribut Suprpto (2016) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal. Produktivitas karyawan dapat meningkat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Keselamatan Kesehatan Kerja bagi para karyawan. Perusahaan tentunya sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja agar para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Produktivitas kerja karyawan dalam sektor konstruksi dirasakan sangat penting dalam fungsinya untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan serta mendorong perusahaan dalam persaingan. Suatu produktivitas kerja karyawan di sektor konstruksi salah satunya bisa diukur dan dilihat dari hasil kerjanya secara kualitas serta kuantitas dalam bentuk fisik hasil pembangunannya, selain itu juga berdampak pada citra perusahaan atau organisasi itu sendiri

Penelitian ini akan mengangkat kasus yang ada pada perusahaan jasa konstruksi dengan melihat sejauh mana produktivitas kerja karyawan dari perusahaan tersebut, dari mulai perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan sehingga dapat berjalan dengan baik dan perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan pesaingnya. Sebagai perusahaan jasa konstruksi yang kompetitif maka perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing dengan mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan untuk dapat bertahan dalam persaingan yang ketat

Tabel 1. 1
Daftar Perusahaan Konstruksi di Kota Bandung

NO	Nama Perusahaan	Bidang Pekerjaan	Produktivitas
1	PT ELEMANTARIKA NUSANTARA	INSTALASI LISTRIK	A
2	PT INTAN MUFAKAT	INSTALASI LISTRIK	B
3	PT PANDA WANGI SAE	INSTALASI LISTRIK	B
4	PT GELORA INTAN REKSA	INSTALASI LISTRIK	C
5	PT SANGKAN JAYA	INSTALASI LISTRIK	D

Sumber: Diolah dari berbagai sumber, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat PT. Sangkan Jaya memiliki Produktivitas terendah dibandingkan dengan beberapa perusahaan lainnya. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Sangkan Jaya belum mencapai target yang maksimal, tentunya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sangkan Jaya diperlukan adanya dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan keterlibatan karyawan di organisasi agar karyawan dapat memberikan hasil kerja secara maksimal kepada perusahaan

Produktivitas menjadi faktor yang penting bagi perusahaan karena dengan meningkatnya produktivitas, maka perusahaan akan lebih diuntungkan di dalam persaingan. Untuk mendukung peningkatan produktivitas perusahaan dibutuhkan dukungan Sumber daya manusia yang berkualitas. Karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan atau dengan kata lain kemampuan menghasilkan produksi per individu karyawan (produktivitas kerja) akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan

perusahaan dalam hal ini tingkat produktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, karena kegiatan perusahaan lebih banyak dilakukan oleh manusia. Sehingga sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas kerja dari PT. Sangkan Jaya tahun 2022 mengalami penurunan. Tentunya menurunnya produktivitas kerja dari suatu perusahaan berkaitan dengan beberapa faktor yang ada dalam internal perusahaan dan faktor dari karyawan itu sendiri. Memperhatikan pentingnya produktivitas kerja dari karyawan maka perusahaan diharuskan untuk mengetahui penyebab dari terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawannya tersebut. Oleh karena itu untuk dapat mengetahui gambaran produktivitas kerja pada PT.Sangkan Jaya dilakukan pra survei mengenai produktivitas kerja karyawan yang disebarkan kepada 30 karyawan PT. Sangkan Jaya secara acak sebagai sampel, hasil dari pra-survei tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Produktivitas Kerja Karyawan PT Sangkan Jaya , 2022

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Produktivitas Kerja Karyawan	Pengetahuan	1	3	12	12	2	101	3,36
	Keterampilan	4	7	15	4	0	79	2,66
	Kemampuan	0	5	12	10	3	101	3,36
	Sikap	3	8	14	5	0	81	2,7
Jumlah							362	12,38
Skor Rata-Rata Produktivitas Kerja Karyawan							3,09	

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.6 Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sangkan Jaya menunjukkan skor rata-rata pada produktivitas kerja karyawan sebesar 3,09 yang mana skor tersebut belum sesuai dengan standar garis kontinum.

Hal ini menunjukkan dimensi produktivitas kerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang masih kurang baik. Adapun pada dimensi keterampilan dengan rata-rata 2,66 yaitu masih ada karyawan yang kurang dalam menjalankan teknis operasional.

Perlu kita ketahui pada suatu perusahaan jasa konstruksi dalam pekerjaannya dihadapkan dengan pekerjaan berat dan kasar atau dapat dikatakan dalam pengerjaannya yang memiliki risiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja atau bahkan meninggal dunia baik dirasakan tenaga kerja dan manajemen perusahaan. Indonesia memiliki 12 kasus kecelakaan kerja dalam tiap jamnya. Hal ini jika jumlah kasus per tahun dapat dihitung bukan angka yang sedikit. Berikut adalah data grafik yang diperoleh peneliti mengenai jumlah kasus kecelakaan kerja di tahun 2017 – 2021

Tabel 1. 3
Jumlah Kecelakaan Kerja Indonesia Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja
1	2017	123.040
2	2018	173.415
3	2019	182.835
4	2020	221.740
5	2021	234.270

Sumber:BPJS Ketengakerjaan

Berdasarkan tabel 1.3 yang peneliti tunjukan di atas,setiap tahun nya dari tahun 2017-2021 mengalami peningkatan jumlah kecelakaan kerja setiap tahun nya pada tahun 2020 dan 2021, kasus kecelakaan kerja di Indonesia sempat mengalami

kenaikan yang sangat tinggi dikarenakan banyaknya tenaga kerja yang mengalami covid 19 untuk tahun 2020 jumlah kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 221.740. dan untuk tahun 2021 jumlah kecelakaan kerja di Indonesia juga mengalami peningkatan dari tahun 2020 sebesar 221.740. Bukan angka yang sedikit pada kasus kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahunnya. Hal ini menandakan masih minimnya perhatian terhadap implementasi keselamatan dan kesehatan kerja. Tabel 1.3 yang ditunjukkan di atas merupakan jumlah kasus secara nasional.

Untuk menunjukkan adanya permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ditandai adanya kecelakaan kerja dikarenakan kejadian kecelakaan dan sakit akibat bekerja, maka dapat dilihat pada rekapitulasi laporan terakhir kecelakaan kerja PT. Sangkan Jaya Berikut adalah data yang diperoleh peneliti mengenai keselamatan dan kesehatan kerja ditandai dengan kecelakaan kerja

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Laporan Kecelakaan Kerja dari Tahun 2019-2022 di PT.
Sangkan Jaya

No	Tahun	Jumlah kecelakaan kerja
1	2019	2
2	2020	4
3	2021	3
4	2022	2

Sumber: Hasil wawancara dan olah data

Berdasarkan pada Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa dari semua total kecelakaan kerja yang terjadi, tahun 2020 memiliki total kecelakaan kerja terbanyak di antara tahun yang lainnya. Kecelakaan kerja yang dialami karyawan berdasarkan

riwayat kecelakaan kerja PT Sangkan Jaya merupakan kategori kecelakaan kerja dengan cedera berat yaitu tangan terjepit mesin dan telinga terpapar suara bising dari mesin. Sementara pada tahun 2021 terjadi kecelakaan pada satu karyawan di sebabkan kelalaian dalam meletakkan barang berat, sehingga terjatuh dan menimpa tubuh karyawan tersebut.

Berdasarkan data di atas, kecelakaan kerja disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan dalam menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mulai dari keselamatan kerja yang ditunjukkan tidak memiliki peralatan keamanan yang lengkap atau tidak memadai, kecerobohan pekerja, kurangnya Standard Operational Procedure (SOP) sehingga menimbulkan resiko human eror terhadap keselamatan. Selanjutnya masalah kesehatan kerja ditunjukkan karena kesadaran pekerja terhadap kesehatan, kurangnya dukungan perusahaan dalam menangani terjadinya kesakitan pada pekerja dan pemberian jaminan atau asuransi (Boni Sombolinggi, 2016).

Dalam hal ini perusahaan memang wajib menerapkan Keselamatan dan Kesehatan (K3) agar terciptanya rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti apa yang telah diatur oleh UU nomor 13 Th 2003 pasal 87 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Th 2003 pasal 87 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan sebagai berikut :

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 dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Para pekerja dalam memperoleh haknya dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga telah diatur oleh UU Nomor 13 Th.2003 pasal 86 tentang Ketenagakerjaan dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. moral dan kesusilaan
 - 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 dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya dirasakan oleh para pekerja, namun juga dirasakan oleh perusahaan yaitu dapat mengurangi dari tingginya biaya, memperoleh hasil kerja yang baik dan tepat waktu, dan yang terpenting memperoleh kontrak kerja yang baik kembali jika memiliki suatu proyek baru nanti. Maka dari itu manajemen dan karyawan atau pekerja perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) saat melakukan pekerjaannya. Sehingga diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja

karyawan dan perusahaan ditandai dengan hasil kerja yang tepat waktu dan memperoleh respon positif dari *client* dan pihak lainnya.

PT. Sangkan Jaya juga dihadapkan dengan permasalahan yaitu para pekerja menggunakan waktu produktif untuk menunggu atau beristirahat, tetapi perusahaan tetap harus memberikan upah kepada mereka karena merupakan hari kerja dan hal ini disebabkan karena adanya masalah terlambatnya atau ketidaktersediaannya bahan baku atau sumber material bangunan dan terlambatnya pula waktu pengerjaan itu selesai. Selain itu, ketidakhadiran karyawan juga merupakan masalah. Maka dari itu peneliti berpikir perlu adanya dorongan motivasi kepada karyawan bagaimana dalam mengatasi masalah tersebut tetapi pengerjaan proyek bisa tepat waktu atau sesuai dengan rencana. Dorongan motivasi tersebut dapat ditempuh dengan memberikan insentif, seperti yang dikatakan T. Hani Handoko (2002:176) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini peneliti tidak menemukan adanya insentif yang diberikan maka dari itu, hal ini menunjukkan adanya permasalahan mengenai insentif dan selanjutnya dapat dilihat data kompensasi yang diperoleh karyawan PT. Sangkan Jaya. Berikut peneliti memperoleh data temuan mengenai kompensasi yang diberikan PT. Sangkan Jaya.

Tabel 1. 5
Data kompensasi yang di peroleh dalam rupiah karyawan PT Sangkan Jaya

Jabatan	Gaji Pokok Bulanan	Upah Lembur/Jam	Gaji Tetap
Project Manager	4,500,000.-	18.750.-	5,000,000.-
Site Manager	3,600,000.-	17,200.-	4,000,000.-
Surveyor	3.000,000.-	11,250.	3,565,000.-
Ahli K3	3,200,000.-	12,500.-	3,565,000.-
Supir	2,700,000.-	10,000.-	3,000,000.-
Pengaawas Sipil	3.000,000.	11,250.-	3,340,000.-

Sumber:PT Sangkan Jaya

Berdasarkan pada tabel 1.5 di atas, menunjukkan data kompensasi yang diperoleh pada setiap karyawan sesuai dengan jabatannya. Berdasarkan wawancara terdapat masalah yang dialami karyawan adalah perusahaan tidak memberikan insentif berbentuk uang hanya upah lembur saja, tidak adanya hari libur di hari libur nasional pada kontrak kerja berlangsung.

Insentif merupakan salah satu faktor untuk memotivasi para karyawan untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi dan besarnya disesuaikan dengan tingkat prestasi yang dilakukan atau diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan. Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong, merangsang, dan menggerakkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, dan besarnya insentif yang akan diperoleh karyawan tergantung pada besarnya prestasi yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan

Dalam hal mendorong semangat serta motivasi karyawan agar dapat bekerja lebih optimal perlu adanya dorongan insentif yang merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerjanya yang melebihi standar. Menurut Panggabean (2002:93) bahwa insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Hal ini dimaksudkan untuk mengejar pengerjaan proyek sesuai dengan kontrak yang ada dan akhirnya dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan telah merasa terjamin keselamatan kesehatan kerja dan disertai dengan pemberian insentif maka ekspektasi atau kepuasan kerja karyawan akan tinggi dan dapat bekerja seoptimal mungkin. Hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan khususnya PT. Sangkan Jaya dapat terealisasi dengan baik

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor yang paling dominan menjadi penyebab turunnya produktivitas kerja karyawan di PT Sangkan Jaya, maka peneliti melakukan pra-survey. Pra-survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi enam variabel yang diduga bermasalah dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, kuesioner dibagikan kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Sangkan Jaya dalam Tabel 1.6 :

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survey Mengenai Faktor Faktor Yang Mempengaruhi
Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sangkan Jaya

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	Lingkungan Kerja	1	16	11	2	0	74	2,47
	Alat Kerja dan Bahan	1	9	13	6	1	87	2,90
	Manusia	0	6	12	11	1	92	3,06
Jumlah							253	8,43
Skor Rata-Rata Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)							2,81	
Disiplin Kerja	Pengukuran Waktu Efektif	0	5	14	11	0	96	3,20
	Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas	0	7	13	10	0	93	3,10
	Absensi	0	5	13	12	0	97	3,23
Jumlah							286	9,53
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							3,18	
Kepemimpinan	Sifat	0	2	10	13	5	111	3,7
	Perilaku	0	3	10	12	5	109	3,63
	Situasional	0	2	8	12	8	116	3,86
Jumlah							336	11,19
Skor Rata-Rata Kepemimpinan							3,73	
Konflik Kerja	Konflik Fungsional	0	4	6	15	5	100	3,33
	Konflik Disfungsional	0	0	5	11	14	98	3,27
Jumlah							198	6,6
Skor Rata-Rata Konflik Kerja							3,30	
Budaya Organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	5	6	4	13	2	91	3,03
	Perhatian pada hal-hal rinci	1	4	11	11	3	101	3,37
	Orientasi hasil	1	4	13	9	3	99	3,30
	Keagresifan	1	8	6	9	6	101	3,73

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Stabilitas	2	5	13	8	2	93	3,10
Jumlah							394	16,17
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi							3,23	
Insentif	Matrial	0	8	15	7	0	89	2,97
	Non Matrial	0	8	12	10	0	91	3,07
Jumlah							181	6,04
Skor Rata-Rata Insentif							3,02	

Berdasarkan data hasil pra survei pada Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Sangkn Jaya terdapat dua variabel bebas dengan nilai rata-rata terendah yaitu Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (2,81) dan Insentif (3.02). Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan variabel lainnya sehingga variabel tersebut menjadi variabel bermasalah dan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga menjadi variabel independen dalam penelitian

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut karena apabila karyawan mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik dari perusahaan saat bekerja maka akan memicu keinginan karyawan untuk melakukan hal positif sehingga memiliki dampak pada meningkatnya produktivitas. Berikut ini merupakan data hasil kuisioner pra survei yang didapatkan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Sangkn Jaya

Tabel 1. 7
Hasil Pra Survei Mengenai Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
di PT Sangkan Jaya

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	Lingkungan Kerja	1	16	11	2	0	74	2,47
	Alat Kerja dan Bahan	1	9	13	6	1	87	2,90
	Manusia	0	6	12	11	1	92	3,06
Jumlah							253	8,43
Skor Rata-Rata Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)							2,81	

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.8 menyatakan bahwa rata-rata Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara umum pada PT Sangkan Jaya sebesar (2,81) memperlihatkan bahwa skor rata-rata dari setiap dimensi masi rendah dan memiliki kriteria yang kurang baik. Terdapat tiga dimensi yaitu, Lingkungan Kerja dengan skor rata-rata (2,47) Alat kerja dan bahan (2,90) dan Manusia dengan skor rata-rata (3,06)

Variabel berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Sangkan Jaya adalah Insentif dengan skor (3,02) yang artinya pemberian insentif bagi karyawan masih kurang baik sehingga membuat motivasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan kurang baik. Berikut ini merupakan data hasil kuisisioner pra survei yang diperoleh mengenai Insentif

Tabel 1. 8
Hasil Kuisisioner Pra Survei Mengenai Variabel Insentif di PT. Sangkan Jaya:

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	ST	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Insentif	Insentif Material	0	8	15	7	0	89	2,97
	Insentif Non Material	0	8	12	10	0	91	3,07
Jumlah							181	6,03
Skor Rata-Rata Insentif							3,02	

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.9 di atas, menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,02 artinya kondisi insentif karyawan berada pada kategori kurang baik. Insentif material memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 2.97 yang menandakan bahwa karyawan merasa perusahaan kurang memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu perusahaan dalam menemukan hubungan yang konkrit antara keselamatan, kesehatan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sangkan Jaya. Peneliti juga berharap dapat membantu perusahaan dalam menciptakan manajemen keselamatan, kesehatan kerja dan program insentif yang baik sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Sangkan Jaya**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya bertujuan untuk memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pada keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi terdapat masalah dalam produktivitas kerja karyawan di PT. Sangkan Jaya. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Produktivitas Kerja Karyawan

- a. Kurangnya keterampilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan
- b. Sikap karyawan dalam bekerja masih kurang baik

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan

3. Insentif

Pemberian insentif material berupa bonus masih rendah

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Sangkan Jaya yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Sangkan Jaya
2. Bagaimana Insentif di PT Sangkan Jaya
3. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sangkan Jaya
4. Seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sangkan Jaya secara parsial maupun simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Sangkan Jaya
2. Insentif di PT Sangkan Jaya
3. Produktivitas Kerja di PT Sangkan Jaya
4. Besarnya Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insetif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sangkan Jaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini terkait dengan kontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti serta menambah ilmu baik dalam teori maupun praktek
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

b. Bagi Peneliti

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.

d. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

Memberikan manfaat dalam merubah pengetahuan, sertra informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja.