

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014). Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen SDM menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki

dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Selain dari faktor kompensasi, lingkungan kerja hal yang tidak kalah penting yaitu ketersediaannya keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai banyak pengaruh terhadap faktor kecelakaan, karyawan harus mematuhi standart agar tidak menjadikan hal-hal yang negative bagi diri karyawan. Terjadinya kecelakaan banyak dikarenakan oleh penyakit yang diderita karyawan tanpa sepengetahuan pengawas seharusnya pengawasan terhadap kondisi fisik di terapkan saat memasuki ruang kerja agar mendeteksi sacera dini kesehatan pekerja saat akan memulai pekerjaanya. Keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja, karena kesehatan merupakan keadaan atau situasi sehat seseorang baik jasmani maupun rohani sedangkan keselamatan kerja suatu keadaan dimana para pekerja terjamin keselamatan pada saat bekerja baik itu dalam menggunakan mesin, , alat kerja, proses pengolahan juga tempat kerja dan lingkungannya juga terjamin. Apabila para pekerja dalam kondisi sehat jasmani maupun rohani dan didukung oleh sarana dan prasarana yang terjamin keselamatannya maka produktivitas kerja akan dapat ditingkatkan. Masalah kesehatan adalah suatu masalah yang kompleks, yang saling berkaitan dengan masalah-masalah lain di luar kesehatan itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kesehatan, baik kesehatan individu maupun kesehatan masyarakat, antara lain: keturunan, lingkungan, perilaku, dan pelayanan kesehatan.

faktor lain adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan perasaan puas dalam diri karyawan sehingga dapat memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya, lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan sehingga semangat kerja menurun dan hasil pekerjaan kurang maksimal (Nitisemito, 2013:75).

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti di perusahaan, antara lain:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan, serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antara lain bagi peneliti,

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi pengembang ilmu atau peneliti lebih lanjut, sehingga hasil penelitian dapat dimanfaatkan serta semakin berkembang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi, tambahan informasi dan pengembangan ilmu pengetahuan juga tentang bagaimana cara mengaplikasikan teori yang telah ada dan didapat di perkuliahan untuk dapat mempelajari penelitian lebih lanjut.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan yang sangat berharga pada perkembangan ilmu pendidikan, terutama pada penerapan model-model pembelajaran untuk meningkatkan hasil proses pembelajaran dan hasil belajar di kelas serta untuk menemukan pengetahuan dan mengembangkan wawasan, meningkatkan kemampuan menganalisis

suatu masalah melalui pembelajaran dengan model pembelajaran inovatif.