

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,  
BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV. SN JAYA PRIMA PURBALINGGA**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Sumber Daya Manusia

**SHINTA DEWI  
1702010280**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO  
2021**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus memiliki keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan lain. Agar perusahaan dapat memiliki keunggulan untuk bersaing dalam mencapai tujuan salah satu faktor pendukungnya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal diperlukan pengelolaan kinerja yang baik. Pencapaian perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, jika kinerja karyawan baik maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Indonesia mendorong penerapan kebijakan pengembangan industrialisasi kehutanan dengan adanya kebijakan UU No.5 tahun 1967 yang menjadikan industri pengolahan kayu sebagai penopang perekonomian. Pada industri pengolahan kayu di Indonesia merupakan barometer peningkatan perekonomian nasional dan faktor kunci dalam upaya meningkatkan penerimaan negara dari sektor kehutanan. Dalam mengelola sumber daya dan teknologi yang modern untuk memenuhi permintaan pasar dalam hal industri pengolahan kayu ini, tentu akan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan aset

yang paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Sedarmayanti 2017). Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya memiliki keterampilan baru, yang mungkin tidak ada sebelumnya. Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan kinerja yang baik. Kinerja karyawan mencakup beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya terdiri dari beberapa variabel seperti keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi.

Industri kayu yang digeluti banyak orang karena sumber daya bahan bakunya mudah didapat di Indonesia, salah satunya adalah CV. SN Jaya Prima yang merupakan sebuah Perusahaan Swasta yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu dan perdagangan umum yang memiliki nilai ekonomis tinggi yang berada di Purbalingga. Pabrik yang berlokasi di desa Jetis, kecamatan Kemangkon yang lokasinya 5 km dari pusat kota Purbalingga ini memproduksi olahan kayu berupa *kamaboko ita* atau tatakan kayu untuk makanan yang sering digunakan di negara Jepang. CV SN Jaya Prima ini mengekspor hasil produksinya ke Jepang dan Taiwan karena permintaan pasar akan *kamaboko ita* sangat besar. Karena sudah memiliki pasar tersendiri di Jepang dan Taiwan, maka pabrik harus memenuhi target permintaan pasar, dalam hal ini karyawan dituntut untuk bisa memenuhi permintaan pasar. Karyawan CV. SN Jaya Prima harus memiliki skill dan time management yang baik. Maka dari itu kinerja karyawan akan sangat diperhatikan karena menyangkut keberlangsungan hidup perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Megginson (2018) keselamatan dan kesehatan kerja yang mencakup istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Keselamatan dan

kesehatan itu sangat penting untuk menjamin karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Terdapat fenomena yang terjadi pada objek penelitian ini diantaranya banyak pekerja yang meremehkan risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia seperti dalam hal penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Terdapat hasil survey yang dilakukan dengan cara wawancara oleh peneliti dengan wakil HRD yang mengatakan bahwa terjadi kecelakaan kerja yang menimpa salah satu karyawannya. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pihak perusahaan, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas. Jika dalam melakukan pekerjaan mengalami kecelakaan kerja, maka hal tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi perusahaan pada penelitian ini sudah melindungi semua karyawannya dengan menjamin kesehatan karyawannya dengan memberi fasilitas jaminan kesehatan yaitu BPJS Ketenagakerjaan.

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Kesehatan adalah “keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis”. Sementara kesehatan kerja (*occupational health*) dapat diartikan sebagai terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional (*an employee's freedom from physical or emotional illness*). Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini juga disinggung secara singkat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut menjelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan bagian dari hak dari setiap pekerja atau buruh untuk memperoleh perlindungan. Hasil penelitian terdahulu dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh Nan Wangi, dkk (2020) menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nova, dkk

(2019), Kumajas, dkk (2019), June, dkk (2020), Herizal (2020), Darmayanti, dkk (2021) dan Febriono (2020) menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suntono (2019) menyebutkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, namun variabel kesehatan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya ialah beban kerja. Beban kerja setiap orang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya dan kemampuannya. Terdapat fenomena yang terjadi pada perusahaan pada penelitian ini yaitu masih ada beberapa keluhan-keluhan terkait pekerjaan seperti dalam hal ketika ada pesanan yang masuk secara mendadak, hal tersebut menjadi suatu tekanan tersendiri bagi para karyawan. Disini karyawan selain mengeluh akan suatu pekerjaan yang secara mendadak tersebut harus, karyawan juga secara tidak langsung dituntut dalam hal untuk memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut akan dapat menjadi suatu beban kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sunarso dalam Rolos, dkk (2018) mengatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Hasil penelitian terdahulu dari variabel beban kerja dilakukan oleh Hartono, dkk (2020) dan Tjibrata, dkk (2017) yang menyebutkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang lain oleh Nabawi (2019), Qoyyimah, dkk (2019), Polakitang, dkk (2019), Dendeng, dkk (2020), Silva, dkk (2021) dan Ansori, dkk (2021) yang menyebutkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Paramudia (2019) yang menyebutkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja, dan beban kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Terdapat fenomena terkait tentang keputusan melakukan *resign* yang dilakukan oleh 5 karyawan dalam waktu 6 bulan terakhir ini. Alasan mereka melakukan *resign* itu bukan keputusan dari pihak perusahaan/organisasi, akan tetapi para karyawan yang memutuskan untuk melakukan *resign* kerja atas keinginan diri sendiri. Jadi, keputusan *resign* yang dilakukan karyawan tersebut itu karena dilihat dari segi ketidaknyamanan baik itu dari segi ketidaknyamanan antar karyawan dengan karyawan, maupun dari segi karyawan antar organisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan dapat menahan dirinya untuk pindah kerja ke perusahaan lainnya sehingga dapat mengurangi biaya *turnover* suatu perusahaan dan juga memaksimalkan pekerjaannya di satu perusahaan tersebut (Widodo, dkk 2019). Oleh karena itu harus menjadi perhatian utama untuk mengestimasi komitmen anggota organisasi secara akurat dalam mengembangkan program-program sehingga kegiatan yang dilakukan dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi tersebut menurut Maghfironsyah dan Yuniawan, (2019). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inayah (2020), Mashudi, dkk (2020), Putri, dkk (2021), Amar, dkk (2021), Mukti (2020), Mantiri, (2021), Dzakiah (2021), Kurniawan (2021) dan Rakhmalia (2021) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Hermanto, dkk (2019) yang menyebutkan hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nan Wangi, Dkk (2020) yang berjudul Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti mengganti salah satu variabel sehingga menjadi Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. SN Jaya Prima Purbalingga. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah diatas,

maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang mengambil studi pada CV. SN Jaya Prima Purbalingga.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari masalah -masalah yang telah dijabarkan, bahwa dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Pembatasan Masalah**

Permasalahan ini dibatasi oleh subjek penelitian pada perusahaan, dengan kriteria responden ini hanya karyawan perusahaan. Pada penelitian ini hanya menguji pengaruh sebagai berikut:

1. Variabel Independen
  - a. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ )
  - b. Beban Kerja ( $X_2$ )
  - c. Komitmen Organisasi ( $X_3$ )
2. Variabel Dependen
  - a. Kinerja Karyawan ( $Y$ )

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Meningkatkan ilmu dan pengetahuan serta wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. SN Jaya Prima.

2. Manfaat Penelitian Praktis

- a) Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan pertimbangan bagi CV. SN Jaya Prima Purbalingga untuk melakukan evaluasi berkaitan dengan kebijakan kinerja karyawan di CV. SN Jaya Prima tersebut dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi.

- b) Bagi Penulis / Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi referensi bagi masyarakat luas pada umumnya khususnya penulis.