

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Kurniawaty (2016) Industri tekstil merupakan jenis industri yang padat karya, kemudahan dalam penyerapan tenaga kerja menjadi sangat penting. Industri tekstil adalah salah satu penyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia (lebih dari 1,3 juta orang secara langsung). Dari jumlah tenaga kerja tersebut, lebih dari setengah (600 ribu orang) bekerja di industri tekstil. Selain itu, sekitar 63 persen perusahaan tekstil merupakan perusahaan skala menengah – besar. Industri tekstil di Indonesia telah menjadi salah satu sektor ekonomi yang sangat penting sejak beberapa dekade terakhir. Sebagai negara dengan populasi besar dan sumber daya alam yang melimpah, Indonesia memiliki keunggulan kompetitif dalam industri tekstil dan produk tekstil (TPT). Keunggulan ini memungkinkan Indonesia untuk menghasilkan berbagai produk tekstil berkualitas tinggi yang diekspor ke berbagai negara, sehingga memperkuat posisi Indonesia di pasar global.

Salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang tekstil adalah PT Embee Plumbon Textile Cirebon, merupakan perusahaan yang memproduksi benang. PT. Embee Plumbon Textile Cirebon mulai beroperasi pada tahun 1999 yang berlokasi di kota Cirebon Jawa Barat, sekitar 200 KM dari ibu kota Jakarta. Perusahaan ini dilengkapi dengan teknologi modern yang “canggih” untuk melayani tingginya pertumbuhan permintaan industri tekstil di pasar global. PT. Embee Plumbon Textile Cirebon menjadi salah satu produsen benang terkemuka

di Indonesia. Sekitar 75% produk diekspor ke sekitar 45 negara di enam benua. PT. Embe Plumbon Textile Cirebon selalu terdepan dalam segi teknologi dan terus membuat benang yang kompatibel dengan teknologi terkini. Kepuasan pelanggan adalah prioritas utama dan berkomitmen untuk terus mendapatkan kepercayaan pelanggan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan, karena keberadaannya dianggap sebagai penggerak dan pelaksana kebijakan organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan kematangan dan kesiapan dari perusahaan. Maka sangatlah penting bagi perusahaan melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia dan membuat rencana program yang sesuai dengan kebutuhan yang memiliki kaitan erat dengan kemajuan perusahaan itu sendiri (Astuti & Khair, 2021).

Setiap individu memiliki karakter yang berbeda akibat seperti kemampuan, watak dasar, pendidikan dan faktor lainnya. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya aktivitas suatu instansi, tidak hanya berpengaruh pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mempengaruhi pelayanan kepada karyawan. Sehingga perusahaan juga memerlukan peningkatan daya guna yang berhubungan dengan produktivitas karyawan, karena produktivitas dapat tercapai apabila kinerja karyawan sangat baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka dibutuhkan beberapa faktor di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja setiap karyawan (Wahid, 2022).

Menurut Prawoto & Hasyim, (2022) Produktivitas kerja merupakan suatu tolak ukur bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, apabila produktivitas kerja pegawai selalu terjaga bahkan bisa lebih baik lagi. Sedangkan menurut Wati dkk., (2021) produktivitas kerja pegawai menurun disebabkan beberapa hal termasuk motivasi dan disiplin dalam bekerja, salah satunya adalah kurangnya pengembangan dalam karier, melakukan kegiatan yang kurang produktif seperti bermain handpone atau menggunakan ponsel saat bekerja, selain itu banyak karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja. Terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kecelakaan kerja karyawan di PT. Embee Plumbon Textile Cirebon terutama bagian produksi yang sering terjadi yaitu seperti terjatuh, tertimpa benda jatuh, terjepit oleh mesin, terkena arus listrik di tempat kerja yang mengakibatkan karyawan kurang produktif dalam bekerja. Tindakan pencegahan sudah dilakukan seperti perusahaan telah melengkapi setiap pekerjaanya dengan alat pelindung diri seperti pelindung kepala (helm), masker, sepatu khusus, pelindung mata, dan alat keselamatan kerja lainnya. Munculnya permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat produktivitas kerja karyawan menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan perusahaan, karena hal tersebut menyangkut efesiensi dan efektifitas penanganan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan organisasi. Maka hal ini akan berperan penting terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga produktivitas merupakan salah satu fenomena yang menarik untuk diteliti pada PT. Embee Plumbon Textile Cirebon.

Berkaitan dengan produktivitas kerja, hasil dari wawancara menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi, yaitu tingkat motivasi kerja seperti kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kedua yaitu disiplin kerja seperti absensi dan catatan harian yang kurang efektif, karyawan sering datang terlambat atau pulang lebih awal, Selanjutnya, yaitu kurangnya kesadaran karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti lingkungan kerja yang berbahaya (berisik, beracun, licin, dll), serta penggunaan alat pelindung diri (APD) yang masih kurang diperhatikan oleh karyawan.

Faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Menurut Febrina & Rahmat (2024) Motivasi adalah daya dorong yang menggerakkan, dan berasal dari kata motif yang berarti penggerak. Oleh karena itu, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang mendorong atau mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi kerja berkaitan dengan suatu keadaan yang mendorong atau memiliki sebab seseorang akan melaksanakan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar (Markus, dkk, 2023).

Hasil penelitian terdahulu Kuswibowo, (2020), Kamaluddin, (2022), Maisaroh & Suarmanayasa, (2022), Cahyani & Mayasari, (2023) dan Al Ghifari & Mahfudiyanto, (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Nangoy dkk., (2020), Segoro & Pratiwi, (2021), Nainggolan & Sudjiman, (2022), Soeroso dkk., (2023) dan Reivaldo dkk., (2023) menyatakan

bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin kerja. Menurut Sudaryana & Agusiady, (2022) Disiplin kerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan wawancara bahwa terdapat permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya kesadaran karyawan terhadap tingkat kedisiplinan seperti absensi dan catatan harian yang kurang efektif.

Hasil penelitian terdahulu Kuswibowo, (2020), Winarsih dkk., (2020), Lintong dkk., (2023), Wadana & Hartati, (2023) dan Ardhiyati & Diwanti, (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Efendi, (2022), Wahyuni, (2023), Rahmansyah & Cahyadi, (2023) dan Alam & Sarpan (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah Keselamatan kesehatan kerja (K3). K3 merupakan perlindungan yang dialami pekerja secara fisik dan mental di lingkungan kerja. Aspek perlindungan karena alasan kemanusiaan juga dapat mencakup aspek ekonomi dari pihak kontraktor. Program (K3) merupakan kewajiban perusahaan semata untuk menjaga pekerja dalam segala aktivitas kerja (Anas, 2022).

Hasil peneliti terdahulu Pipid Ari Wibowo, Brilian Swastika, Zaenal Abidin (2022), Arwita Widyanti (2023) menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Apriliyani, R. (2022) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Markus dkk., (2023) dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, peneliti menambah subjek penelitian satu variabel yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel kebijakan K3, pelatihan K3, penggunaan alat pelindung diri (APD), lingkungan kerja yang aman serta penanganan resiko dan kecelakaan yang menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Astutik, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk karyawan PT. Embee Plumbon Textile Cirebon sebagai sumber daya manusia yang sangat besar perannya dalam menunjang pelaksanaan kegiatan sangat perlu untuk diperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tingkat keselamatan sangat penting untuk diperhatikan karena Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi keamanan dan kenyamanan yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan

keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Pipid Ari, Brilian, Zaenal Abidin 2022), Arwita Widiyanti (2023).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan PT. Embee Plumbon Textile Cirebon dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Embee Plumbon Textile Cirebon).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Embee Plumbon Textile Cirebon?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Embee Plumbon Textile Cirebon?
3. Apakah penerapan program Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Embee Plumbon Textile Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Embee Plumbon Textile Cirebon.
2. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Embee Plumbon Textile Cirebon.

3. Menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Embee Plumbon Textile Cirebon.
4. Menganalisis Keselamatan dan Kesehatan (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Embee Plumbon Textile Cirebon.

D. Pembatasan Masalah

1. Penelitian fokus menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan sebagai variabel independen. Sedangkan Produktivitas kerja karyawan pada PT. Embee Plumbon Textile Cirebon merupakan variabel dependen.
2. Penelitian ini dilakukan studi pada karyawan PT. Embee Plumbon Textile Cirebon.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah referensi pada ilmu sumber daya manusia yang memberikan sebuah gambaran yang jelas mengenai adanya Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Textile Cirebon.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan PT. Embee Plumbon Textile Cirebon

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan

motivasi kerja, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Textile Cirebon.

b. Bagi karyawan PT. Embee Plumbon Textile Cirebon

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada karyawan tentang pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Embee Plumbon Textile Cirebon.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan kesempatan untuk mengamati secara langsung dilapangan. Selain itu memberikan kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga pengalaman serta ilmu bagi peneliti menjadi bahan perbandingan untuk implementasi teori dalam praktik manajemen, serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.