

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini perkembangan dunia usaha semakin bertambah pesat sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui inovatif, kreativitas, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman sehingga perusahaan harus selalu memperhatikan faktor sumber daya manusia atau karyawan yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2013) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tujuan dari memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan keunggulan bersaing dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena apabila tidak adanya karyawan yang profesional atau kompetitif maka

perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Umam, 2012). Dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut, salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi.

Menurut Widodo (2015) semangat kerja adalah cerminan kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk pegawai dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik (Anaroga, 2018).

Menurut Nitisemo (2010) karyawan yang memiliki semangat kerja akan menunjukkan gairah dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta bertanggung jawab terhadap tugas kerja yang diberikan kepadanya. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Semangat kerja merupakan hal penting yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu organisasi karena semangat kerja dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam kinerja sebuah karyawan sehingga semangat kerja karyawan harus ditingkatkan (Simbolon, 2019).

Peningkatan semangat kerja karyawan dapat memberikan pengaruh tingkatan produktivitas karyawan yang berfokus pada *profitability* atau keuntungan di mana keuntungan yang diperoleh perusahaan berarti penting bagi perusahaan sebagai bentuk memperluas lapangan pekerjaan sedangkan arti keuntungan bagi karyawan adalah penjamin untuk tetap bekerja sehingga pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi dan absensi akan dapat diperkecil seminimal mungkin. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan adalah penyediaan jaminan sosial dan penjagaan keselamatan dan kesehatan kerja (Puryati, 2016; Harahap dan Tampubolon, 2017).

Faktor pertama yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan adalah jaminan sosial (Puryati, 2016). Menurut Winata (2017) jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak. Naning (2011) menyatakan bahwa jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena risiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau risiko sosial lainnya. Alfatiyah dkk (2017) menyatakan bahwa jaminan sosial konsepsi kesejahteraan yang melindungi risiko baik sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu perekonomian nasional dalam rangka mengoreksi ketidakadilan distribusi penghasilan dengan memberikan bantuan kepada golongan ekonomi rendah.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Menurut (Sugiyarmi, 2017) jaminan sosial merupakan kebijakan yang problematik karena perusahaan berusaha mengurangi biaya atau setidaknya menahan pertumbuhan biaya tunjangan namun menyadari bahwa untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja maka manajemen harus menawarkan lebih banyak dan lebihberagam jaminan sosial. Peran serta karyawan dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya sehingga karyawan perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan

peningkatan kesejahteraannya yang berakibat akan meningkatkan semangat kerja karyawan (Winata, 2017).

Pentingnya jaminan sosial terhadap peningkatan semangat kerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetya dkk (2021) dan Suyetno dan Kasmiruddin (2021) bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Rumengan (2015) bahwa jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat gap pada penelitian tersebut, sehingga perlu dikaji lebih mendalam.

Faktor kedua yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (Harahap dan Tampubolon, 2017). Menurut Mutiara (2012) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Anjani dkk (2014) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah suatu upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja sedangkan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan - aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal. Keselamatan dan

Kesehatan (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal – hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Anggarani dan Tyas, 2011).

Program keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung memberikan perasaan yang aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan di sekitarnya dan memberikan perlindungan bagi para karyawan sehingga mereka dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan (Magrib, 2013). Keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja terutama pada perusahaan-perusahaan yang bidang usahanya sangat rentan terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan perusahaan kepada karyawannya akan meningkatkan semangat kerja karena adanya rasa aman dari penggunaan alat dan fasilitas di tempat kerja (Irawati, 2014).

Pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan dibuktikan oleh penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Irawati (2019) dan Tampubolon (2017) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan semangat kerja. Artinya apabila program K3 karyawan terpenuhi maka akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Naibaho (2015) bahwa hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa

variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Dari ketiga penelitian tersebut masih terdapat gap atau perbedaan kesimpulan, sehingga perlu di teliti lebih lanjut oleh para peneliti.

PT. Kaltim Nusa Etika yang biasa disebut (KNE) adalah anak perusahaan PT Pupuk Kalimantan Timur Bontang yang bergerak di bidang *man power supply* yang tersebar di beberapa perusahaan swasta multinasional dan perusahaan badan usaha milik negara (BUMN). PT. Kaltim Nusa Etika selama ini berusaha berperanaktif membantu menjembatani kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan- perusahaan mulai dari tenaga *skill* dan *unskill*. Perusahaan ini berfokus pada bidang *trading* dan jasa yang selalu berpegang teguh pada standar dan etika bisnis dalam setiap kegiatan. PT. Kaltim Nusa Etika yang menggerakkan karyawan pada berbagai proyek di Indonesia perlu diadakannya jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan semangat kerja agar hasil produksi yang dikerjakan karyawan optimal.

Urgensi jaminan sosial karyawan menjadi satu tolok ukur bentuk perhatian dan kepedulian perusahaan terhadap para karyawan tercermin pada rasapenghargaan dan perlindungan perusahaan guna terlaksananya manajerial perusahaan (Chrisnari, 2016). Jaminan sosial karyawan yang diselenggarakan PT. Kaltim Nusa Etika menjadi elemen penting agar operasional perusahaan berjalan dengan lancar dan mendapatkan profit yang optimal karena karyawan merasa nyaman dan semangat untuk bekerja tanpa adanya kendala atas jaminan yang telah diberikan.

Karyawan PT. Kaltim Nusa Etika yang ditempatkan pada berbagai proyek dalam rangka pembangunan nasional perlu adanya rasa aman dari peralatan dan lingkungan kerja karena memiliki tingkat risiko kecelakaan yang tinggi. Keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi yang penting dalam peningkatan semangat kerja karena PT. Kaltim Nusa Etika membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dalam berbagai cuaca dan kondisi. Upaya dalam meningkatkan semangat kerja yang diinginkan dan meminimalkan risiko yang mungkin terjadi serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja, para pimpinan harus memahami kemampuan dan keterbatasan yang diakibatkan dari lokasi proyek penempatan karyawannya.

Adanya upaya peningkatan semangat kerja untuk meningkatkan keuntungan perusahaan dan masih adanya *gap* penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Jaminan Sosial dan K3 terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan PT. Kaltim Nusa Etika, Kutai Timur, Kalimantan Timur**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap peningkatan semangat kerja karyawan di PT. Kaltim Nusa Etika?
2. Bagaimana pengaruh K3 terhadap peningkatan semangat kerja karyawan di PT. Kaltim Nusa Etika?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

3. Untuk menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap peningkatan semangat kerja karyawan di PT. Kaltim Nusa Etika.
4. Untuk menganalisis pengaruh K3 terhadap peningkatan semangat kerja karyawan di PT. Kaltim Nusa Etika.
5. Untuk menganalisis pengaruh jaminan sosial dan K3 terhadap peningkatan semangat kerja karyawan di PT. Kaltim Nusa Etika.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh jaminan sosial dan K3 terhadap peningkatan semangat kerja karyawan serta penulisan ini dapat memberikan masukan dan menjadi referensi yang berarti bagi para akademisi dan pihak-pihak lain yang melakukan penelitian tentang sumber daya manusia khususnya jaminan sosial, K3, dan semangat kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Peneliti berharap dengan adanya hasil penelitian ini, PT. Kaltim Nusa Etika dapat memperoleh manfaat yang dapat dijadikan referensi dan paduan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dikemudian hari.

6. Bagaimana pengaruh jaminan sosial dan K3 terhadap peningkatan semangat kerja karyawan PT. Kaltim Nusa Etika?

