

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kemajuan cara berpikir dan teknologi yang berkembang dengan cepat menuntut sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi posisi atau jabatan dalam sebuah perusahaan harus semakin berkualitas agar dapat bersaing di era globalisasi pada saat ini.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat memberikan kesan baik buruknya suatu organisasi dilihat dari kinerja sumber daya manusia diperusahaan tersebut. Menyadari bahwa manusia adalah sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Saat ini banyak tersebar dari berbagai sumber berita elektronik dan artikel-artikel koran yang gencar membahas masalah pengembangan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kedisiplinan, serta pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan. Berbagai perusahaan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan serta pemberian insentif guna menciptakan lingkungan yang kondusif, dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Fenomena-fenomena terdahulu banyak persepsi orang jika mereka bekerja menjadi seorang karyawan disebuah perusahaan hanya mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka saja. Namun saat ini kemajuan perkembangan strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dilakukan dengan cara memberi jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), menerapkan kedisiplinan serta memberikan insentif terhadap karyawan.

Ketika karyawan merasa terjamin dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin dalam bekerja serta insentif yang diberikan kepada mereka sesuai dengan kerja yang telah mereka lakukan, maka ekspektasi terhadap karyawan agar bekerja seoptimal mungkin sangatlah tinggi dikarenakan karyawan merasa kesehatan dan keselamatannya terjamin oleh perusahaan, serta insentif yang diberikan kepada mereka pun sesuai.

Central Pertiwi Bahari (CPB) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industry perikanan, salah satunya yaitu udang yang diharapkan mampu mendukung kebutuhan pangan di Indonesia. Central Pertiwi Bahari (CPB) ialah salah satu perusahaan yang menerapkan system keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan serta pemberian insentif sesuai kinerja kerja karyawan. Central Pertiwi Bahari (CPB) merupakan salah satu Industri yang menyerap jumlah tenaga kerja cukup banyak, khususnya pada Food Processing Division (FPD) dikarenakan pada divisi ini tingkat terjadinya kecelakaan maupun terjangkitnya penyakit sangatlah tinggi. Pada divisi ini pula diperkukan kedisiplinan dalam bekerja, karena apabila karyawan tidak disiplin maka pekerjaan tidak akan terselesaikan dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan juga sangat dibutuhkan agar karyawan lebih giat dalam melaksanakan tugasnya.

Pada system penyerapan SDM dengan kompleksitasi tinggi tugas didukung dengan penerapan IT. Maka diterapkannya suatu system manajemen yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplinnya karyawan serta pemberian insentif guna perangsang bagi karyawan agar mau bekerja dengan segala upaya di Central Pertiwi Bahari (CPB).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh M.Riyan Munandar, Endang Siti Astuti, dan M.Soe'oad Hakam (2014) yang menguji adanya pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan

pemberian insentif terhadap motivasi dan kinerja kerja karyawan. Dengan adanya keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan pemberian insentif, hasilnya menjelaskan hal yang sama, yaitu keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja kerja karyawan. Penelitian dengan judul Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang yang dilakukan oleh Mohammad Y.Dahlan, Lisbeth Mananeke, Lucky O.H Dotulong (2014) juga menghasilkan hasil yang signifikan yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian insentif secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari M. Harlie (2010) dengan judul yang menghasilkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi jurnal penelitian yang dilakukan oleh M.Riyan Munandar, Endang Siti Astuti, dan M.Soe'oad Hakam (2014) dengan judul “pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan pemberian insentif terhadap motivasi dan kinerja kerja karyawan” yang menyatakan dengan adanya keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja kerja karyawan. Dan Penelitian dari M. Harlie (2010) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan” yang menghasilkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dimana sebuah perusahaan yang bisa memberikan jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) , penerapan kedisiplinan terhadap karyawan serta pemberian insentif yang dilakukan sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu penulis tertarik mengkaji masalah dengan mengambil judul

# **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Central Pertiwi Bahari (Cpb) Di Tulang Bawang Lampung)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu system yang diterapkan oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan timbulnya penyakit yang kerap terjadi diruang lingkup kerja. Kedisiplinan dalam sebuah pekerjaan sangat diperlukan agar pekerjaan yang dilakukan selesai sesuai dengan target yang diinginkan. Insentif adalah pemberian pendapatan ekstra diluar gaji agar kebutuhan karyawan dan keluarganya dapat terpenuhi. Apabila karyawan merasa keselamatan dan kesehatan kerjanya terjamin, disiplin dalam bekerja serta pemberian insentif yang dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan, maka dengan sendirinya kinerja seorang karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengidentifikasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Mengidentifikasi pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
3. Mengidentifikasi pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan.
  - a. Memberikan dukungan empiris terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kedisiplinan, insentif dan kinerja karyawan.
  - b. Menjadikan acuan dan referensi dalam penelitian sejenis dimasa mendatang.
2. Bagi bidang praktik.
  - a. Menjadi tambahan referensi bagi para praktisi bisnis terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kedisiplinan, insentif dan kinerja karyawan.
  - b. Menjadi masukan bagi perusahaan atau instansi terkait untuk penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kedisiplinan, pemberian insentif dan peningkatan kinerja karyawan.