

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aset utama dalam organisasi, untuk itulah seharusnya sumberdaya manusia mendapatkan perhatian yang khusus dari sebuah perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Karena pada hakekatnya, sumber daya manusia diperkerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak, dan perencana guna tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik dan memiliki sikap yang loyal pada perusahaan. Loyalitas yang berarti adanya rasa tanggung jawab, kesetiaan pada perusahaan atau instansi tertentu untuk berusaha memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Loyalitas karyawan dalam pekerjaan sangatlah penting, hal ini dikarenakan loyalitas itu sendiri merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti secara tulus, baik itu pada pekerjaannya maupun tempat kerja. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan

keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan merupakan penggerak dalam sebuah perusahaan agar meraih kesuksesan. Namun karyawan juga salah satu penyebab perusahaan menjadi jatuh atau kalah dalam persaingan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak puas atau tidak percaya pada perusahaan mereka bekerja, sehingga sifat loyalitas dari mereka kepada perusahaan akan berkurang dan membuat pekerjaan mereka menjadi tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pemotivasian karyawan dalam bekerja. Suatu perusahaan atau organisasi yang bisa menjaga loyalitas karyawannya dengan baik akan selalu bisa saling berkomunikasi satu sama lain berkaitan dengan loyalitas.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan dengan hasil interview kepada bagian personalia yang CV. Robbani Snack. Adapun hasil dari interview dengan bagian personalia diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan rendah. Loyalitas karyawan pada perusahaan dapat dilihat melalui rekapitulasi kehadiran karyawan yang terlihat dari tabel berikut :

Tabel 1 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Periode Januari-Desember 2018

Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	Izin	Jumlah
Januari	45	3	1	4
Februari	45	5	1	6
Maret	45	-	3	3
April	45	6	1	7
Mei	45	4	-	4
Juni	45	3	-	3
Juli	45	-	5	5
Agustus	45	4	2	6
September	45	3	3	6
Oktober	45	2	1	3
November	45	2	-	2
Desember	45	3	-	3
Jumlah		35 orang	17 orang	52 orang

Sumber : Hasil olah data interview rekapitulasi kehadiran pada CV.

Robbani Sncak Tahun 2018.

Dari tabel tersebut menunjukkan rata-rata tingkat kehadiran karyawan CV. Robbani Snack yang kurang baik bisa dilihat bahwa setiap bulan ada karyawan yang tidak datang dan dijumlahkan ada sebanyak 52 orang. Kondisi seperti ini menjadi ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian lebih jauh. Kondisi seperti ketidakhadiran karyawan memang umum terjadi penyebab tersebut terindikasi oleh beberapa hal diantaranya kurangnya motivasi, komunikasi yang kurang baik, gaji yang kurang ataupun telat

membayar dan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) yang kurang diperhatikan. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh karyawan kepada tempat kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan salah satunya yaitu jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (k3).

Dalam upaya yuridis formil Perundang-undangan Pemerintah membebankan pada majikan atau perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sejak karyawan mulai diterima bekerja. Undang-undang yang dikeluarkan Pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dari perusahaan yang tidak melaksanakan program K3 dengan baik. Khususnya dalam Undang-undang nomor 14 tahun 1969 dicantumkan “Tiap-tiap tenaga kerja mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril manusia serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”.

Bagaimanapun juga aspek yuridis formil masih perlu memperoleh dukungan MSDM. Dan bila kita menerima K3 sebagai aspek manajemen, maka masalah bidang ini tidak terbatas pada kerugian yang diakibatkan oleh suatu kecelakaan kerja/ resiko. Tidak diharapkan manajemen K3 ini bisa juga mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang sehat dan aman. Dalam lingkungan seperti ini para karyawan merasa tidak enak dan tidak aman dalam bekerja, sehingga loyalitas akan menurun bahkan hilang. Ini juga

berarti bahwa perusahaan akan sulit melakukan pengembangan perusahaan dan mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas mendorong peneliti untuk melihat sejauh mana jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) yang dilakukan CV. Robbani Snack di Desa Mataram, berpengaruh terhadap loyalitas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

Apakah jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan CV. Robbani Snack di Desa Mataram Kabupaten Pringsewu?

Berdasarkan uraian rumusan masalah, penulis tertarik mengambil judul sebagai berikut :

“PENGARUH JAMINAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. ROBBANI SNACK DI DESA MATARAM KABUPATEN PRINGSEWU TAHUN 2018”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk membatasi agar penelitian tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Objek penelitian yaitu Jaminan Kesehatan dan Keselamatan kerja (k3) dan Loyalitas Karyawan.
2. Subjek penelitian yaitu karyawan CV. Robbani Snack.
3. Waktu penelitian yaitu Tahun 2018.
4. Tempat penelitian yaitu CV. Robbani Snack di Desa Mataram Kabupaten Pringsewu.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap loyalitas karyawan CV. Robbani Snack Kabupaten Pringsewu.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

a. Bagi penulis atau peneliti

Penelitian ini dapat digunakan membandingkan teori manajemen yang di dapat dibangku kuliah dengan yang terjadi di lapangan.

b. Bagi akademis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.

c. Bagi perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan dapat disumbangkan saran-saran untuk lebih meningkatkan loyalitas karyawan CV. Robbani Snack.