

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL, KESEHATAN DAN
KESEHATAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DI PT. CAHAYA SURYA TUNAS TAPIOKA
WONOGIRI**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna mencapai derajat Sarjana S-1
Pendidikan Ekonomi Akuntansi



Oleh :

EMI FAHMAWATI
A. 210 040 046

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak diperbincangkan, sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peranan pemerintah dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada swasta adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kokoh dan seimbang. Upaya swasta yang dapat dilakukan untuk menanggapi arahan dan bimbingan dari pemerintah adalah dengan mengembangkan usaha yang memanfaatkan sumber daya manusia.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusianya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang efektif adalah pemberian jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja yang baik. Dengan pemberian rangsangan berupa jaminan sosial diharapkan akan mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada produktivitas kerja yang maksimal. Menurut Undang-undang dan peraturan Jamsostek No. 3 Tahun 1992 Pasal 1 ayat 1:

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat keadaan yang

dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan, sakit, hamil, hari tua, bersalin dan meninggal dunia.”

Manusia bekerja mempunyai tujuan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Seseorang bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu berupa (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya. Kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, dan semua kebutuhan perlu dipenuhi. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan pekerja maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan.

Dalam segala usaha yang dijalankan setiap perusahaan tertentu mempunyai tujuan tentang yang ingin dicapai secara efisien yaitu dengan sejumlah biaya operasional tertentu yang bisa menghasilkan laba yang maksimal untuk melangsungkan hidup dan perkembangan perusahaan tertentu. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal juga. Perusahaan (organisasi) yang mampu bersaing dengan perusahaan (organisasi) lain di pasar bebas, mampu merencanakan dan menganggarkan supaya perusahaan (organisasi) tersebut mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Radiq (1998: 16) berpendapat bahwa :

Planing is the selecting and relating of facts and the making and using of assumption regarding the futue in the visualization and formulation of proposal activities belived necessary to achieve desered results.

Suatu perencanaan harus senantiasa berdasar kenyataan yang ada disertai penggunaan asumsi-asumsi untuk masa depan sehingga sasaran yang ingin dicapai benar-benar dapat diwujudkan. Hal ini perlu dipahami bahwa tenaga manusia akan menentukan sukses atau gagalnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2000: 77), “dalam perencanaan, manajer memutuskan ‘apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya’”. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus melakukan aktivitas secara efektif dan efisien. Maka perusahaan harus melakukan beberapa hal yang dapat memberikan semangat kerja karyawan, diantaranya adalah memberikan jaminan sosial, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga dan membuat suatu lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Semua faktor tersebut perlu diusahakan agar terdapat kesesuaian antara rencana yang ditetapkan dengan pelaksanaan yang dilakukan.

Adanya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan dewasa ini, baik persaingan dalam negeri maupun luar negeri maka perusahaan dituntut harus mampu bertahan dan berkompetensi dengan perusahaan lainnya. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Nitisemito (1996: 60), “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaannya akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Menurut Ziglar (1995: 208) “dorongan atau semangat dapat menjadikan sesuatu menjadi lebih produktif”. Demikian halnya apabila

perusahaan yang menginginkan agar bekerja lebih efektif maka diperlukan suatu semangat kerja bagi karyawannya. Di samping itu, perusahaan juga perlu memperhatikan dan memberi rangsangan kepada karyawan, agar karyawan mau bekerja dengan segala daya dan upaya sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan dapat terlaksana dengan baik. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan adalah faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan perusahaan secara keseluruhan, misalnya: jaminan sosial, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), lingkungan kerja, disiplin, pendidikan, ketrampilan, penghasilan, teknologi, kesempatan berprestasi dan lain-lain. Beberapa faktor tersebut yang perlu mendapat perhatian adalah jaminan sosial, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan lingkungan kerja.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1994: 24), dalam memperkerjakan karyawan, hal-hal yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan fisik sebelum memperkerjakan.
2. Bantuan pertama bagi karyawan yang terluka atau mereka yang jatuh sakit dalam pekerjaan.
3. Pemeriksaan karyawan setelah sakit untuk memastikan bahwa siap bekerja.
4. Penilaian apakah ketidakmampuan tertentu mendiskualifikasikan karyawan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu.
5. Pengobatan karyawan dengan penyakit yang lebih berat pada fasilitas medis masyarakat yang lebih sesuai.
6. Memonitor karyawan yang terbuka terhadap keadaan berbahaya.

Seperti yang dikemukakan Saksone (1998: 105), sebagai berikut:

“Tujuan dan efisiensi perusahaan akan tercapai apabila pegawai dalam perusahaan itu melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang dan tentram tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa diri mereka.

Menurut Soepomo (1998: 136), jaminan sosial diartikan sebagai berikut:

Jaminan sosial merupakan pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.

Pengertian jaminan sosial menurut Ahyari (1997: 453) adalah:

“Asuransi usia tua yang dibayarkan dari pajak yang dikenakan atas upah pegawai : pengusaha dan pegawainya berbagai pajak itu secara sama”.

ASTEK yang merupakan salah satu bentuk produk jaminan sosial merupakan sistem perlindungan yang dimaksudkan untuk menanggulangi resiko sosial yang secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja. Jaminan sosial dalam berbagai bentuk kegiatan ditujukan untuk meningkatkan kebahagiaan atau kesejahteraan karyawan. Dewasa ini jaminan sosial ditujukan guna mencapai produktivitas yang maksimum.

Di samping jaminan sosial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga dapat mempengaruhi karyawan di dalam melakukan aktivitasnya. Pengertian dari K3 menurut Moenir (1998: 207) adalah: “Suatu dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaannya”. Adapun pengertian kesehatan kerja yang dikemukakan oleh Suma'mur (2001: 1) sebagai berikut:

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha preventif, terhadap penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Apabila K3 tidak sesuai dengan kondisi yang selayaknya, maka dapat terjadi keluhan-keluhan yang mengganggu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan menimbulkan perasaan tidak bosan, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari pemborosan waktu dan biaya.

Demikian halnya dengan faktor lingkungan kerja yang berpengaruh juga terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1997: 25) adalah: “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Adapun pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Kartono (1995: 43) adalah: “Kondisi fisik materiil dan psikologis yang ada di dalam perusahaan, dimana karyawan tersebut bekerja”. Kondisi materiil yaitu menyangkut ventilasi yang baik, sirkulasi udara, cahaya dan sebagainya. Sedang kondisi psikologis menyangkut hal-hal seperti kalimat yang salah ucap, salah interpretasi, salah informasi, sugesti yang dipaksakan dan sebagainya. Menurut Mardiyana (1998: 152) bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seseorang karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya”.

Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam hal ini karyawan di Perusahaan PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri dalam melaksanakan tugas dapat lebih efektif dan efisien. Hal ini juga dikemukakan oleh Purwanto (2000: 72), bahwa lingkungan meliputi

semua kondisi dalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah-laku seseorang pada pertumbuhan, perkembangan dan proses hidup. Sebenarnya banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi tingkah laku, namun secara nyata sesuatu yang ada di sekelilingnya benar-benar berhubungan secara langsung dan dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Secara umum lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya, dan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi : pengelolaan gedung, atau tata ruang kerja, penerangan, temperatur, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan dan pelayanan masyarakat.

Uraian di atas menekankan pentingnya peranan sumber daya manusia khususnya mengenai jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, maka peningkatan semangat kerja karyawan sangat diperlukan. Peningkatan semangat kerja mempunyai arti penting terhadap tingkat produktivitas sehingga manfaatnya dapat dirasakan baik bagi individu maupun perusahaan. Menurut Nitisemito (1996: 60), “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaannya akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Peningkatan semangat kerja karyawan akan dapat memberikan pengaruh pada produktivitas sehingga fokus produktivitas bagi perusahaan

adalah menuju pada apa yang dinamakan *profitability* atau keuntungan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan mempunyai arti yang penting bagi perusahaan untuk memperluas lapangan pekerjaan, dan bagi karyawan akan dapat menjamin untuk tetap bekerja sehingga pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Di Wonogiri telah berdiri beberapa perusahaan manufaktur yang sampai saat masih beroperasi, dimana di dalamnya ada beberapa tenaga kerja yang dipekerjakan baik itu yang mempertimbangkan sumber daya manusia namun ada juga yang tidak mempertimbangkan beberapa aspek yang berkaitan dengan proses produksi. Wilayah Wonogiri merupakan wilayah yang strategi untuk industri, hal ini disebabkan oleh beberapa hal, misalnya: tersedianya tenaga kerja, melimpahnya bahan baku, dan luasnya areal pengembangan industri, serta kelancaran transportasi. Oleh karena itu pada penelitian ini memilih lokasi di perusahaan tapioka PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka di Wonogiri dimana perusahaan tersebut mengolah bahan baku dari bahan baku ketela menjadi beberapa bentuk tepung khususnya tepung tapioka.

Adanya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan, baik persaingan dalam negeri maupun luar negeri, maka perusahaan dituntut harus mampu bertahan dan berkompetensi dengan perusahaan lainnya. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan semangat kerja karyawan dengan jalan memberikan jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Mengingat latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini ditentukan judul: “PENGARUH JAMINAN SOSIAL, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. CAHAYA SURYA TUNAS TAPIOKA WONOGIRI”.

B. Pembatasan Masalah

Agar suatu masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting agar masalah yang dikaji menjadi jelas dan dapat mengarahkan perhatian dengan tepat, karena apabila suatu masalah terlalu luas maka akan menyulitkan untuk dikaji dan diteliti secara mendalam. Untuk memudahkannya maka masalah tersebut harus dibatasi terlebih dahulu sehingga dalam pemecahannya dapat dilakukan secara jelas dan tepat.

Dalam penelitian ini permasalahan yang akan diteliti adalah pada masalah jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, serta lingkungan kerja pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan.

1. Penilaian karyawan tentang jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan.
2. Penilaian karyawan tentang K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap semangat kerja karyawan.
3. Penilaian karyawan tentang lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
4. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka di Wonogiri.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan?.
2. Apakah ada pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap semangat kerja karyawan?.
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan?.
4. Apakah ada pengaruh jaminan sosial, K3 dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan?.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap semangat kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap semangat kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial, K3 dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.
2. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Perusahaan PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka di Wonogiri mengenai sejauhmana pengaruh jaminan sosial, K3, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka di Wonogiri.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I memuat tentang : latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab II memuat tentang : Jaminan Sosial, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III memuat tentang : pengertian metode penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel, sampling, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV memuat tentang : gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisa data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP DAN KESIMPULAN

Pada bab V memuat tentang : kesimpulan dan saran.