

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam sistem manajemen perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset penting dengan peran utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara optimal menjadi hal yang perlu dilakukan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi canggih dan ketersediaan dana, tetapi juga pada karyawan yang menjalankan seluruh operasional. Karyawan memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan, yang pada gilirannya memungkinkan pemenuhan hak-hak mereka dan memberikan rasa kepuasan kerja. Perusahaan juga perlu memastikan tingkat keselamatan, kesehatan, keseimbangan hidup dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi, karena hal ini menjadi prasyarat untuk meningkatkan produktivitas.

Salah satu cara untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah melalui tingkat produktivitas kerjanya. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan hasil yang terbaik. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian melakukan langkah yang tepat untuk meningkatkannya.

Menurut Purba (2024) produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang dapat mempertahankan kondisi normal pada suatu perusahaan. Produktivitas merupakan kemampuan dari seseorang yang sanggup menyelesaikan

tugas-tugasnya secara maksimal oleh sebab itu produktivitas adalah aspek penting pada suatu perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi

Sementara itu menurut Nurhidayati, (2021) produktivitas kerja secara umum merupakan mengukur kualitas dan kuantitas dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil secara efektif. Dengan demikian produktivitas ini berkaitan dengan *input* dan *output*. Jika dilihat maka sebuah organisasi yang baik akan memiliki karyawan dengan produktivitas tinggi, hal ini dikarenakan jika seorang karyawan mampu menjadikan dirinya produktif saat jam kerja, maka segala sesuatu yang akan dilakukan telah dipikirkan dengan matang dan telah diketahui *output* yang dihasilkan.

Di Pabrik Kelapa Sawit Koperasi Prima Jasa Rantau Selamat, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci dalam mendukung kelancaran proses operasional, mulai dari kegiatan administrasi, pelayanan anggota pabrik, hingga pengelolaan hasil produksi. Namun, berdasarkan observasi internal dan laporan kinerja tahunan, ditemukan adanya fluktuasi dalam tingkat produktivitas karyawan yang cukup signifikan.

Beberapa indikator menunjukkan adanya penurunan produktivitas di beberapa unit kerja. Dari sisi kualitas hasil kerja, masih ditemukan kesalahan dalam proses administrasi dan pengolahan data. Dari aspek kuantitas hasil kerja, output harian di bagian produksi cenderung menurun dibandingkan periode sebelumnya. Selain itu, dalam hal waktu dan ketepatan, terdapat keterlambatan dalam

penyelesaian tugas serta tidak tercapainya target kerja sesuai jadwal yang ditetapkan. Penurunan produktivitas ini juga terlihat pada semangat kerja karyawan yang mulai menurun, ditandai dengan berkurangnya inisiatif dan antusiasme dalam menjalankan tugas. Sementara itu, dari sisi pengembangan diri, sebagian karyawan menunjukkan keterbatasan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kondisi ini secara keseluruhan berdampak pada pencapaian target koperasi dan efektivitas operasional Pabrik Kelapa Sawit Koperasi Prima Jasa Rantau Selamat.

Pada kenyataannya produktivitas karyawan sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor penting termasuk, keselamatan dan kesehatan kerja (*safety and healthy*), kepuasan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*Work Life Balance*), yang berperan dalam membentuk produktivitas karyawan.

*Safety and healthy* salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan guna mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja dan menjamin kesejahteraan para pekerja dalam suatu perusahaan maupun instansi pendidikan di Indonesia. *Safety and healthy* memiliki peran yang sangat penting untuk diterapkan di semua sektor pekerjaan tanpa pengecualian. Implementasi *safety and healthy* bertujuan untuk mencegah dan meminimalkan risiko kecelakaan serta penyakit yang terkait dengan aktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai pentingnya keselamatan kerja. Semakin baik pemahaman karyawan tentang pentingnya *safety and healthy*, semakin kecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan tentang *safety and*

*healthy* dapat meningkatkan risiko kecelakaan di tempat kerja (Hendriansyah et al., 2024).

Menurut Sari et al., (2023) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan gagasan dan upaya untuk menjamin terutama integritas dan kesempurnaan karyawan, baik secara fisik maupun psikis, hasil kerjanya untuk adil dan masyarakat maju. Dalam perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk menghindari kecelakaan pada saat bekerja, dan juga untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, ketika karyawan merasa aman dan nyaman karena mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, mereka akan bekerja dengan tenang dan lebih fokus dalam mencapai tujuan perusahaan.

Program K3 menjadi aspek penting yang wajib diperhatikan oleh setiap organisasi, terutama yang bergerak di bidang produksi dan operasional seperti PKS Koperasi Prima Jasa. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya mendukung kelangsungan operasional, tetapi juga berkontribusi besar terhadap kesejahteraan karyawan dan peningkatan produktivitas kerja.

Terdapat perbedaan yang signifikan dalam produktivitas karyawan dengan *safety and healthy*. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saragih et al., 2024), (Sinollah et al., 2022) dan (Dwiyanti et al., 2023) menunjukkan hasil yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini membuktikan bahwa penerapan aspek K3 memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat, karyawan dapat bekerja lebih optimal serta meningkatkan motivasi dan kinerja secara

keseluruhan. Namun pada penelitian (Marlian, 2021) yang menyatakan sebaliknya, hal ini mengindikasikan bahwa faktor *safety and healthy* belum sepenuhnya diterapkan secara efektif di lingkungan kerja tersebut, atau terdapat faktor lain seperti tingkat disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dibandingkan aspek K3 itu sendiri.

Permasalahan yang terkait *safety and healthy* pada PKS Koperasi Prima Jasa. Dari sisi lingkungan kerja, terdapat potensi bahaya seperti permukaan licin dan paparan bahan kimia yang belum diawasi optimal. penggunaan alat pelindung diri (APD) juga masih rendah, serta pelatihan keselamatan belum dilaksanakan secara rutin. Dari aspek pelayanan kesehatan, pemeriksaan rutin dan penanganan insiden kecil belum maksimal. Selain itu, sirkulasi udara di area produksi belum memadai sehingga menimbulkan suhu kerja tinggi dan kelelahan fisik.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesadaran dan implementasi program K3 belum sepenuhnya optimal. Padahal, kelalaian terhadap aspek K3 dapat berakibat pada meningkatnya angka kecelakaan kerja, absensi, bahkan kerugian material dan reputasi koperasi.

Faktor lain yaitu Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*, memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih bahagia dan termotivasi, sehingga berkontribusi positif terhadap produktivitas mereka. Dampak positif ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Gibran et al., 2024). Mengembangkan dan mempertahankan kualitas

keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) dapat memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja merupakan salah satu upaya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sehingga perlu peran sumber daya manusia disebuah perusahaan.

Dalam dunia yang serba cepat ini, banyak karyawan merasa terjebak dalam rutinitas kerja yang panjang, sehingga mengorbankan waktu untuk keluarga, hobi, dan kegiatan pribadi lainnya. Keseimbangan waktu yang baik memungkinkan individu untuk tidak hanya menyelesaikan tugas pekerjaan, tetapi juga menikmati momen berharga bersama orang-orang terkasih. Ketika karyawan dapat mengatur waktu mereka dengan bijak, mereka akan merasa lebih puas dan tidak terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Dengan demikian, perusahaan yang mampu menciptakan keseimbangan ini akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan retensi karyawan, mengurangi tingkat *turnover*, dan menghemat biaya rekrutmen. Secara keseluruhan, *Work Life Balance* bukan hanya sekadar impian, tetapi merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk menciptakan karyawan yang sehat, bahagia, dan produktif (Rizky et al., 2025).

Hal ini didukung dengan penelitian (Hasan et al., 2024), (Noronha, 2025) dan (Gibran et al., 2024) yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini membuktikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan fokus, motivasi, serta kinerja karyawan. Dengan terciptanya *Work Life Balance* yang baik, karyawan dapat mengelola stres dengan lebih efektif, menjaga kesehatan mental

maupun fisik, dan pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sementara itu, hasil penelitian (Rahajeng, 2021) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara *Work Life Balance* dan produktivitas karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, melainkan dipengaruhi oleh aspek lain seperti motivasi, budaya kerja dan sistem penghargaan di perusahaan.

Informan yang berstatus sebagai HRD pada PKS Koperasi Rantau Selamat mengatakan, beberapa karyawan dilaporkan mengalami kelelahan kerja (*burnout*), tingkat stres yang tinggi, serta kesulitan dalam membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan urusan keluarga. Hal ini diperparah dengan tuntutan pekerjaan yang kerap kali mengharuskan lembur tanpa kompensasi waktu istirahat yang memadai dan lokasi tempat kerja dengan rumah yang lumayan jauh. Kondisi tersebut menimbulkan dugaan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berdampak langsung terhadap produktivitas individu maupun tim kerja secara keseluruhan.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu kepuasan kerja, Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Rasa puas akan pekerjaan ini dapat tercerminkan melalui beberapa

sikap yang berubah seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian dan prestasi kerja yang tinggi (Damayanti et al., 2023).

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervisi, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai (Hastuti et al., 2024).

Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahajeng, 2024), (Saragih, 2024) dan (Malian, 2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara kepuasan kerja berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Namun ada juga yang menyatakan sebaliknya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang dilakukan oleh peneliti (Husaeini et al., 2023).

Permasalahan yang ada pada PKS Koperasi Prima Jasa Rantau Selamat adalah belum stabilnya produktivitas karyawan yang diduga terkait dengan tingkat kepuasan kerja. Beberapa karyawan mengeluhkan jam kerja yang panjang,

komunikasi antar rekan kerja yang kurang efektif, serta sistem penghargaan yang dirasa belum adil. Kondisi ini berdampak pada munculnya penurunan semangat kerja, meningkatnya absensi, dan fluktuasi hasil produksi di beberapa periode. Meskipun target produksi masih dapat dicapai, ketidakstabilan ini menjadi indikasi adanya masalah pada aspek kepuasan kerja yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan di salah satu PKS Koperasi Prima Jasa yang terletak di Rantau Selamat, Aceh Timur. PKS Koperasi Primajasa Rantau Selamat merupakan salah satu bentuk badan usaha yang memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi masyarakat, khususnya di wilayah pedesaan. Koperasi ini menjadi pilar penting dalam mendukung stabilitas ekonomi lokal, sekaligus berkontribusi terhadap perwujudan sektor perkebunan kelapa sawit di Aceh Timur. contoh koperasi yang bergerak di bidang ini adalah PKS Koperasi Primajasa.

PKS Koperasi Primajasa berperan dalam mengelola dan mengolah hasil panen kelapa sawit dari para petani lokal dan plasma untuk diproses menjadi minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil - CPO*). Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, koperasi ini melibatkan tenaga kerja dari berbagai latar belakang, mulai dari bagian produksi, teknisi, hingga administrasi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia, terutama dalam hal produktivitas kerja, menjadi faktor krusial bagi kelangsungan dan kemajuan koperasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di kaji dalam penelitian sehingga peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh *Safety and healthy, Work***

***Life Balance*, serta Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PKS Koperasi Primajasa Rantau Selamat”.**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Safety and healthy* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PKS Koperasi Prima Jasa Rantau Selamat?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PKS Koperasi Prima Jasa Rantau Selamat?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PKS Koperasi Prima Jasa Rantau Selamat?

**1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah di rumuskan maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Safety and healthy* terhadap Produktivitas karyawan PKS Koperasi Prima Jasa Rantau Selamat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Produktivitas karyawan PKS Koperasi Prima Jasa Rantau Selamat.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas karyawan PKS Koperasi Prima Jasa Rantau Selamat.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Berdeasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, oleh karena itu, penulis mengharapkan penelitian ini bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Diharapkan dcengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pengembangan untuk penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *Safety and healthy, Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan Pabrik Kelapa Sawit Koperasi Prima Jasa Rantau Selamat.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam mempraktikkan teori teori yang ada diperkuliahan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, bahan perbandingan dan peningkatan produktivitas karyawan PKS Koperasi Prima Jasa Rantau Selamat.