

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

SDM (sumber daya manusia) memegang peranan yang cukup penting untuk mencapai tujuan bisnis. Karenanya, diperlukan upaya yang terstruktur dan sistematis untuk memperkuat sumber daya manusia guna menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berdaya saing di pasar yang semakin kompetitif dan cepat berubah. Di era yang semakin kompleks dan berkembang dewasa ini, perusahaan perlu lebih cermat dan berhati-hati dalam memilih SDM yang berkualitas, terampil dan berdaya saing untuk dapat bertahan dan bersaing di pasar industri yang semakin sempit. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian penuh pada strategi sumber daya manusia yang berkesinambungan dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerjanya serta berdampak signifikan bagi keberhasilan seluruh tenaga kerja perusahaan.

Organisasi menganggap SDM sebagai bagian terpenting dari bisnis. Karena itu membutuhkan perhatian lebih, untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Salah satu tujuan utama perusahaan adalah meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Agar dapat mencapai tujuannya secara optimal, perusahaan sebagai organisasi harus menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan

keterampilan dan kemampuannya, terutama dengan meningkatkan produktivitas karyawan.

PT. Amarta Karya adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 1962 dan berpusat di Jawa Timur dimana tumbuh menjadi salah satu pabrik terbesar di Indonesia. Nama besar perusahaan ini tak lagi tersingkir karena memiliki banyak pengalaman menangani berbagai proyek di Indonesia. PT. Amarta Karya Bekasi adalah Perusahaan manufaktur, konstruksi dan investasi yang berlokasi di Plaza Summarecon, Jalan Bulevar Ahmad Yani, Bekasi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan kegiatan produksi serta investasi, PT. Amarta Karya membutuhkan tenaga kerja dengan produktivitas karyawan yang sangat tinggi.

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk melakukan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dan itu mengungkapkan hubungan antara output (pekerjaan) dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk kerja. Kusmana (2018) berpendapat bahwa semakin tinggi produk yang dapat dihasilkan dalam waktu singkat maka semakin tinggi pula nilai produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas karyawan adalah topik hangat di dunia bisnis. Ini adalah pertanyaan strategis bagi perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja dalam suatu organisasi. Salah satu indikator yang berperan penting dalam upaya peningkatan produktivitas

secara efektif dan efisien adalah tingkat perlindungan tenaga kerja yang ditawarkan oleh manajemen perusahaan. Melindungi keselamatan kerja dalam suatu perusahaan dapat memberikan banyak manfaat, seperti meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan motivasi, meningkatkan hubungan karyawan-manajemen, dan meningkatkan produktivitas karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Produktivitas Karyawan**

No	Tahun	Manufaktur
1	2018	704.516 juta
2	2019	558.624 juta
3	2020	551.447 juta
4	2021	378.210 juta
5	2022	331.821 juta

*Sumber: Annual Report PT. Amarta Karya (Persero).*

Berdasarkan informasi yang diterima, produktivitas karyawan PT. Amarta Karya Bekasi selama lima tahun terakhir mengalami penurunan di industri manufaktur. Selain itu, peneliti melakukan pra penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Amarta Karya sehingga mengalami penurunan.

**Tabel 1.2**  
**Pra Penelitian Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan**

No	Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	Hasil
1	Keterampilan	1
2	Beban Kerja	5
3	Keselamatan Kerja	6
4	Pelatihan	2
5	Motivasi	2
6	Lingkungan Kerja	4
Total		20

Berdasarkan Tabel 1.2 yang merupakan hasil penyebaran kuesioner sebelum dilakukan penelitian, peneliti memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan PT. Amarta Karya yaitu pertama keselamatan kerja, kedua beban kerja dan ketiga lingkungan kerja. Menurut Suwardi dan Daryanto (2018), keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat terbang, alat kerja, material dan metode, tempat kerja dan lingkungan serta cara kerja dilakukan.

Manajer harus memahami bahwa keselamatan di tempat kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara efektif dan efisien. Untuk tujuan ini, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada sejumlah faktor yang dapat mempromosikan keselamatan kerja. Perusahaan harus memastikan keselamatan karyawannya. Hal ini dapat dicapai dengan menyediakan peralatan kerja aman yang memenuhi standar keselamatan, pelatihan praktik kerja aman dan memastikan bahwa lingkungan kerja tidak menimbulkan bahaya bagi keselamatan keselamatan karyawan.

PT. Amarta Karya adalah perusahaan manufaktur yang beroperasi di Indonesia. Sebagai suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri manufaktur dalam membuat bahan konstruksi, PT. Amarta Karya mempunyai potensi risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Selain itu, karyawan perusahaan ini juga rentan mengalami gangguan kesehatan akibat beban kerja yang terlalu berat dan kondisi kerja yang kurang sehat. Beberapa resiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi di PT. Amarta karya termasuk jatuh dari ketinggian, terbentur benda berat, terkena bahan kimia, dll.

Keselamatan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam setiap pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja adalah beban kerja karyawan di lingkungan kerja. Kerja berlebihan dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan berdampak buruk bagi kesehatan karyawan seperti sakit kepala, kelelahan, dan stres. Para peneliti membagikan kuesioner sebelum penelitian untuk mengetahui masalah apa saja yang ada pada variabel keselamatan di tempat kerja.

Berdasarkan tabel 1.3 yang merupakan hasil dari penyebaran kuesioner sebelum penelitian, variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) yang disebar oleh peneliti yaitu sekitar 20 responden, terdapat perkara pada pernyataan nomer 4 “pemahaman tentang prinsip-prinsip keselamatan kerja di tempat kerja” dengan jumlah jawaban responden “baik” sebanyak 9 responden dan jawaban “Kurang Baik” sebanyak 11 orang. Menurut pengamatan yang dilakukan peneliti terdapat kurangnya pemahaman atas prinsip-prinsip mengenai keselamatan kerja yang dapat mengganggu produktivitas karyawan.

Kurangnya pemahaman terkait prinsip-prinsip keselamatan kerja tersebut berasal dari para karyawan yang berada pada divisi keuangan karena menganggap bahwa keselamatan kerja hanya penting diterapkan untuk para pekerja yang berada di luar perusahaan saja.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Penelitian Variabel Keselamatan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Baik	Kurang Baik
1	Perusahaan memberikan pelatihan keselamatan kerja dan mengikutinya.	18 orang	2 orang
2	Perusahaan memiliki SOP untuk situasi darurat dan dapat melaksanakannya.	16 orang	4 orang
3	Perusahaan mempunyai masukan untuk meningkatkan keselamatan kerja.	15 orang	5 orang
4	Mengetahui tentang prinsip keselamatan kerja ditempat kerja.	9 orang	11 orang

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah jumlah pekerjaan. Beban kerja dapat menunjuk ke jumlah tugas dan peranan yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya. Ketika beban kerja terlalu tinggi, karyawan mungkin merasa kewalahan dan sulit menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, yang dapat menghambat produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, karyawan dapat merasa bosan dan kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas, yang juga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Karenanya, penting bagi pihak manajemen perusahaan dalam memastikan beban kerja yang diberikan kepada

karyawan seimbang dan disesuaikan dengan keterampilan dan pengalaman karyawan.

Menurut Monika (2018), beban kerja merupakan suatu proses yang dikerjakan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau kelompok yang dilaksanakan pada kondisi normal dalam jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Industri manufaktur dalam konstruksi merupakan perusahaan yang memiliki beban kerja berat. Pekerja di perusahaan konstruksi harus dapat bekerja dengan jam terbatas, serta memiliki target produksi yang tinggi. Selain itu, karyawan perusahaan manufaktur dalam konstruksi juga harus dapat bekerja dengan tingkat ketegangan fisik yang tinggi, mengangkat benda berat dan bekerja di ketinggian. Beban kerja yang terlalu berat bisa mempengaruhi keselamatan tenaga kerja. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan kelelahan dan cedera karyawan, seperti masalah tulang dan otot serta penyakit pernapasan. Selain itu, beban kerja berat juga dapat menurunkan produktivitas bisnis.

Beban kerja merupakan faktor krusial yang memerlukan perhatian serius dalam lingkungan kerja. Beban kerja tidak terdiri hanya dari satu faktor, tetapi mencakup banyak faktor penting seperti beban kerja, kompleksitas, waktu yang tersedia dan tekanan yang dirasakan. Oleh karena itu, setiap bisnis atau organisasi harus memperhatikan faktor beban kerja dengan serius dan menerapkan program beban kerja yang sehat dan efektif untuk melindungi kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Program beban kerja yang sehat dan

efektif harus menjadi prioritas organisasi. Ini untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan dapat melakukan pekerjaan mereka secara produktif tanpa harus mengganggu kesehatan dan keselamatan mereka. Selain itu, program beban kerja harus terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan karyawan dan lingkungan kerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan memastikan kesuksesan bisnis. Dengan bantuan program beban kerja yang sehat dan efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya dan dengan demikian mencapai tujuan yang diharapkan.

Perusahaan juga mengalami penurunan produktivitas PT. Amarta Karya Bekasi dikarenakan beban kerja yang berat. Karyawan di bagian produksi menetapkan target produksi yang sangat tinggi dalam waktu yang terbatas. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas karyawan dan meningkatkan risiko cedera di tempat kerja. Hal ini menyebabkan beban kerja yang berlebihan dan dapat menurunkan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, beban kerja pegawai harus dievaluasi dan dikendalikan untuk memastikan produktivitas karyawan yang optimal dan mencegah bahaya kesehatan dan keselamatan di dalam tempat kerja.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Penelitian Variabel Beban Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Baik	Kurang Baik
1	Menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan tepat waktu.	17 orang	3 orang
2	Bekerja pada jam kerja normal.	18 orang	2 orang
3	Perusahaan memberikan dukungan yang cukup dalam pemecahan masalah beban kerja.	16 orang	4 orang
4	Dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.	11 orang	9 orang
5	Memiliki kontrol yang cukup atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	8 orang	12 orang

Berdasarkan tabel 1.4 yang merupakan hasil kuesioner sebelum dilakukan penelitian pada variabel beban kerja ( $X_2$ ) yang peneliti sebarakan kepada 20 responden, dari tabel di atas muncul fenomena problematik pada penomoran 5 yaitu “Memiliki kontrol yang cukup atas wewenang tugas dan tanggung jawab yang dibebankan” dengan jawaban “baik” sebanyak-banyaknya 8 responden dan dengan jawaban “Kurang baik” sebanyak-banyaknya 12 responden. Fenomena kejadian tersebut terjadi di PT. Amarta Karya (Persero) Bekasi, khususnya sebagian karyawan merasa lepas kendali atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Jika beberapa tenaga kerja merasa kurang mampu dalam menangani tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya oleh perusahaan, hal itu dapat menjadi *problem* yang bisa mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Selain membuat karyawan lebih fleksibel, perusahaan harus memastikan kondisi aman dalam bekerja bagi tenaga kerjanya. Langkah-langkah dalam membuat lingkungan kerja yang sehat dan aman, seperti memantau dan memeriksa kondisi kerja secara berkala, memastikan keselamatan dan merawat peralatan kerja yang digunakan dengan baik, dapat membantu mengurangi risiko kecelakaan dan cedera pada karyawan. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman perusahaan juga dapat meningkatkan produktivitas dan kesehatan karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang aman dan sehat merasa lebih nyaman dan terhindar dari stres atau ketegangan yang tidak semestinya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas seluruh perusahaan.

Selain faktor beban kerja fisik, elemen lingkungan kerja yang kurang sehat juga bisa dalam mempengaruhi keselamatan kerja tenaga kerja. Faktor lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi keselamatan pekerja di perusahaan konstruksi antara lain debu, kebisingan dan suhu udara yang tinggi. Karenanya, industri konstruksi perlu mengamati beban kerja karyawannya dalam meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan. Perusahaan dapat menawarkan pelatihan dan panduan karyawan tentang masalah keselamatan kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat menyusun jam kerja sesuai kemampuan karyawan dan menyediakan peralatan kerja yang cukup untuk mengurangi beban kerja pada karyawan. Perusahaan juga dapat mengukur lingkungan kerja dan mengambil tindakan pencegahan untuk

mengurangi paparan debu, kebisingan, dan suhu tinggi di lokasi konstruksi. Dengan demikian, perusahaan bisa membuat lingkungan kerja yang aman hingga karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan produktif.

Menurut Suyatno (2019), lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja meliputi aspek-aspek seperti keselamatan, kesehatan, ergonomi, psikososial dan budaya organisasi.

Kenyamanan kerja yang terbaik dapat dicapai dengan lingkungan dalam bekerja yang mendukung, karena lingkungan kerja yang buruk dapat menularkan emosi dan produktivitas kerja setiap karyawan. Karenanya, penting bagi kantor untuk memberikan atensi yang cukup kepada lingkungan kerja tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang optimal, karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan produktivitasnya dapat meningkat pesat. Selain itu, lingkungan kerja yang bagus dapat berdampak baik dalam motivasi tenaga kerja, kesehatan mental, serta kesejahteraan umum. Itulah mengapa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan berinvestasi dalam membuat lingkungan dalam kerja yang teratur sehingga bermanfaat bagi tenaga kerja dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Perusahaan harus menawarkan tenaga kerjanya untuk bisa memperoleh lingkungan kerja yang aman dan sehat. Lingkungan dalam kerja yang bersih, sehat dan nyaman membantu karyawan merasa nyaman dan bekerja lebih efisien. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang bagus dan menyenangkan,

perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor, sebagaimana penempatan tempat dalam bekerja, pencahayaan, lubang angin, suhu ruangan, kebisingan dan perlengkapan kerja yang diperlukan. Dengan memberikan perhatian khusus terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, perusahaan bisa meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara tepat dan maksimal. Karyawan yang merasa dihargai dan dilindungi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaiknya sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada tabel 1.5 yang mana merupakan jawaban kuesioner dari pra penelitian variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) yang disebar oleh peneliti yaitu sekitar 20 responden, ditemukan problem dari pernyataan nomer 4 “Kebisingan ditempat kerja” dengan hasil jawaban “Baik” sekitar 7 orang dan jawaban “Kurang Baik” sebanyak 13 orang. Menurut peneliti, kebisingan tidak hanya ditimbulkan di luar perusahaan akibat alat-alat berat di industri konstruksi, tetapi juga dapat ditimbulkan di dalam perusahaan akibat kebisingan atau suara orang-orang di dalam perusahaan.

Tabel 1.5

**Hasil Pra Survey Penelitian pada Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Baik	Kurang Baik
1	Tata warna ditempat kerja	15 orang	5 orang
2	Sirkulasi udara ditempat kerja	18 orang	2 orang
3	Keamanan ditempat kerja	17 orang	3 orang
4	Kebisingan ditempat kerja	7 orang	13 orang
5	Penerangan ditempat kerja	17 orang	3 orang

Kondisi Lingkungan Kerja PT. Amarta Karya tidak menutup kemungkinan mempengaruhi kesehatan karyawannya dan dapat menyebabkan gangguan kesehatan yang serius. Misalnya, debu dan kebisingan di lokasi konstruksi dapat menyebabkan masalah pada sistem pernapasan dan pendengaran pekerja. Tidak lain, suhu udara yang tinggi di tengah hari dapat mengakibatkan dehidrasi dan kelelahan untuk pekerja yang bekerja di luar ruangan. Oleh karena itu sangat penting bagi PT. Amarta Karya peduli terhadap kesehatan dan keselamatan karyawannya serta mengambil langkah-langkah pencegahan bahaya di lingkungan dalam bekerja.

Dalam mewujudkan lingkungan dalam bekerja yang sehat, kantor bisa melaksanakan berbagai langkah yang efektif dan proaktif. Salah satu caranya adalah dengan menaikkan kepedulian karyawan atas pentingnya keselamatan kerja melalui program-program reguler. Pelatihan keterampilan kerja dan keselamatan dapat membantu karyawan memahami risiko dan bahaya lingkungan kerja dan mengajarkan teknik yang efektif untuk menghadapi situasi berbahaya. Selain itu, perusahaan juga dapat memastikan bahwa alat-alat yang digunakan karyawan aman dan berfungsi dengan baik. Peralatan yang rusak atau tidak dirawat dengan baik dapat menimbulkan bahaya serius bagi pekerja dan menyebabkan cedera atau kecelakaan. Akibatnya, perusahaan harus secara rutin melakukan servis dan perbaikan peralatan kerja agar tetap aman dan berfungsi.

Langkah-langkah seperti mengurangi beban kerja yang berlebihan, memperbaiki kondisi lingkungan kerja dengan memberikan pengaturan

pencahayaannya, ventilasi, suhu dan kebisingan yang sesuai, dan memastikan peralatan kerja aman dan nyaman digunakan, serta memberikan perlindungan kerja yang memadai seperti asuransi kesehatan, jaminan sosial, dan keamanan pekerjaan dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dan efisiensi kantor selaku keseluruhan. Karena itu, perusahaan butuh berinvestasi dalam mengembangkan lingkungan kerja yang baik, dengan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan tenaga kerja. Sembari menciptakan lingkungan dalam kerja yang sehat dan kreatif, perusahaan dapat menumbuhkan kualitas dan kuantitas produksi serta mendapatkan keuntungan dari karyawan yang produktif dan loyal dalam jangka panjang.

Dalam segala situasi, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mengidentifikasi dan mempertimbangkan berbagai faktor yang terkait dengan keselamatan dalam bekerja, beban kerja, dan lingkungan kerja di tempat aktivitas mereka. Dengan mempertimbangkan beberapa faktor tersebut, perusahaan dapat memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan yang optimal di tempat kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan proyek konstruksi. Produktivitas karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan proyek konstruksi. Karena itu, perusahaan wajib membagikan afeksi serius tentang keselamatan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja supaya karyawan bekerja secara berguna serta aman. Dengan cara ini, perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan mempengaruhi keseluruhan proyek konstruksi secara positif.

Penelitian ini akan meneliti seberapa berpengaruhnya peran keselamatan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja atas produktivitas karyawan di PT. Amarta Karya Bekasi.

Setelah melakukan wawancara dengan narasumber, peneliti menyimpulkan bahwa faktor perlindungan pekerjaan sungguh krusial bukan main untuk mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja, terutama terhadap perusahaan yang bergerak di bidang industri konstruksi. Selain faktor perlindungan pekerjaan, elemen lain bisa juga dapat menularkan produksi tenaga kerja adalah beban kerja dan lingkungan kerja di tempat tenaga kerja bekerja. Beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja tidak sehat bisa membagikan dampak negatif terhadap keselamatan kerja pada tenaga kerja. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada efisiensi dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Peneliti tertarik dengan fenomena ini pada penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi lebih dalam yang menduga adanya hubungan antara keselamatan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pekerja.

Selain fenomena di atas, silam terdapat perbedaan terhadap pandangan pendalaman peneliti yang lebih dahulu, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Kevin Rei Samahati (2020) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Outsourcing Pada PT. PLN (Persero) UP3

Manado” menyatakan bahwa: Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, sedangkan penelitian yang dipimpin oleh Kartika Glorya Lumenta, Riane Johnly Pio dan Sofia A.P. Sambul (2021) dengan judul “Dampak keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas” berpendapat bahwa keselamatan di tempat kerja tidak mempengaruhi produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewel dan Irvan Trang (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Empat Saudara Manado” mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Nida Abriana Mutiadi, Ahmad Gunawan dan Imam Sucipto (2021) dengan judul “Pengaruh beban kerja, gaji dan lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mugai Indonesia” berpendapat bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian dilakukan oleh Catur Hadi Prabowo dan Widodo (2018) dengan judul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Rickstar Indonesia” berpendapat bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mega Dahlia (2019) berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja” terhadap produktivitas karyawan di departemen (studi kasus PT Sumber Graha Sejahtera (SGS ))” menemukan bahwa lingkungan

kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dikarenakan fenomena permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya yang masih menunjukkan perbedaan pada hasil penelitian, maka peneliti mengambil penelitian ini melalui topik: **Pengaruh Keselamatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Amarta Karya Bekasi.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Keselamatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Amarta Karya Bekasi?
2. Apakah Keselamatan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT. Amarta Karya Bekasi?
3. Apakah Beban Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT. Amarta Karya Bekasi?
4. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT. Amarta Karya Bekasi?

## **C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki maksud sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama Keselamatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Amarta Karya Bekasi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Amarta Karya Bekasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Amarta Karya Bekasi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Amarta Karya Bekasi.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ke depan guna mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

- b. Bagi Akademisi

Harapan dari penyelidikan ini adalah hasilnya dapat menjadi referensi dan literatur yang berharga bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk menyelidiki lebih lanjut hubungan antara keselamatan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mengenai produktivitas tenaga kerja. Studi ini didambakan agar bisa memberikan wawasan yang berharga yang dapat menjadi dasar untuk penelitian di masa depan dan membantu para peneliti

dan praktisi lebih memahami faktor mana yang memengaruhi produktivitas karyawan dan bagaimana mengelolanya secara lebih efektif.

c. Bagi Peneliti

Sebagai seorang mahasiswa atau mahasiswi di Universitas Satya Negara Indonesia yang sedang menempuh Program Strata 1 (S1), penelitian ini yakni salah satu persyaratan penting yang wajib dikerjakan dalam mencapai kelulusan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diinginkan menjadi sumber yang berharga dalam pengembangan studi selanjutnya, khususnya bagi para profesional manajemen yang berfokus pada bidang SDM. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi titik awal yang kokoh untuk penelitian lebih lanjut dan dapat membantu para peneliti dan praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia untuk lebih memahami isu-isu penting yang perlu ditangani dan dirancang solusi yang lebih efektif.

