

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini kita hidup di zaman *millenial*, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang secara pesat, maka dengan adanya hal tersebut manusia dipaksa untuk dapat beradaptasi dengan berbagai hal yang terjadi, termasuk dalam segi ekonomi sehingga bermunculan berbagai jenis perusahaan di dunia dikarenakan kebutuhan manusia yang terus bertambah setiap harinya.

Indonesia merupakan negara dengan penduduk terbesar ke 4 di dunia, tidak heran bahwa banyak sekali perusahaan mengembangkan bisnisnya di Indonesia, termasuk bisnis dalam bidang transportasi. Karena banyak perusahaan menilai bahwa Indonesia merupakan pasar yang potensial untuk berbisnis dalam bidang transportasi. Transportasi sangat penting bagi semua orang karena dapat membantu dan memudahkan orang untuk berpergian dari suatu tempat ke tempat lain maupun mengangkut barang dari suatu tempat ke tempat lain, yang bisa saja disediakan oleh pribadi, swasta, maupun pemerintah, yang dapat digunakan oleh siapa saja dengan cara membayar atau sewa.

Ada beberapa jenis transportasi, salah satunya transportasi umum yang terdiri dari beberapa macam seperti angkot, ojek, bus, kereta api, pesawat terbang, kapal laut, dan lain-lain. Salah satu transportasi umum yang dapat digunakan oleh siapa saja untuk berpergian adalah bus. Masyarakat dapat terbantu dengan adanya transportasi umum seperti bus karena sangat mudah digunakan dan harga yang

cukup terjangkau oleh semua kalangan, baik kalangan bawah, menengah, maupun kalangan atas.

Selain dari harga yang terjangkau, kenyamanan menjadi salah satu faktor persaingan pada perusahaan yang berbisnis di bidang transportasi, misalnya pelayanan pada saat di perjalanan seperti kernet bus yang ramah, supir yang tidak ugal-ugalan, dan juga bus yang bersih dan wangi. Selain daripada itu ada juga pelayanan yang diberikan berupa awak bus yang terawat dan sering dilakukan pengecekan dan perbaikan (*service*) sehingga akan meminimalisir kerusakan yang akan mengakibatkan bus mogok maupun bisa juga sampai terjadi kecelakaan.

Menurut penelitian *International Labor Organization* (ILO), negara Indonesia menunjukkan angka kecelakaan yang mengkhawatirkan yaitu pada peringkat ke 52 dari 53 negara dengan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang buruk, padahal biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan akan sangat besar apabila terjadi kecelakaan di tempat kerja. Keselamatan kerja yaitu kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Risiko keselamatan kerja merupakan sesuatu yang dapat menyebabkan kecelakaan seperti kebakaran, bahaya aliran listrik, terpotong, luka memar, kesleo, patah tulang, kerugian anggota tubuh, pengelihan, dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan/kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja/karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Risiko

yang dapat ditimbulkan dari kesehatan kerja yaitu seperti bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress, emosi maupun gangguan fisik yang bisa menyebabkan penyakit bagi karyawan tersebut. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Enny, M (2019) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Manajemen K3 di dalam perusahaan itu sangat penting, supaya permasalahan karyawan dari kecelakaan dan penyakit kerja dapat diminimalisir agar karyawan tetap terjaga baik secara fisik maupun mental atau emosional, dan karyawan dapat merasa bekerja dengan aman juga semakin meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya.

Selain dari K3, lingkungan kerja juga memiliki peran yang penting untuk perusahaan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja merupakan salah satu prasyarat untuk menjadikan kinerja perusahaan yang lebih baik. Jika ada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta antar bawahan maka dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Perusahaan juga harus mampu membangun kepercayaan yang tinggi antar bawahan atau karyawan, yaitu karyawan percaya bahwa mereka tidak saling curiga, tetapi saling menjaga. Jika dibuat dengan cara ini, lingkungan kerja yang mendukung akan lebih mudah dibuat. Hal ini akan menimbulkan semangat yang tinggi terhadap setiap karyawan

dalam bekerja, dan pada akhirnya kontribusi setiap karyawan akan lebih mudah didapat.

Apabila perusahaan telah melaksanakan program K3 dan mempunyai kondisi lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan produktifitas karyawan meningkat. Memang tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan atau laba, tetapi perusahaan juga memiliki tanggung jawab moral untuk membuat karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut betah, merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan laba yang didapatkan dengan stabil. Jika ada kesesuaian keinginan dan harapan karyawan dengan kenyataan (realita), maka karyawan akan memberikan kemampuan dan keahliannya dalam bekerja secara maksimal, sikap tersebut akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan dan akan terciptanya kepuasan kerja karyawan.

PT. Primajasa Perdanaraya Utama merupakan suatu perusahaan transportasi yang bergerak pada bidang angkutan umum (*Public Transportation*) yang tersebar di kota-kota yang berada di Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Banten. PT. Primajasa dari waktu ke waktu terus mengalami kemajuan, misalnya mengembangkan bisnisnya di bidang transportasi seperti layanan taksi dengan agro meter, bus pariwisata *redwhite star* dan layanan antar jemput. Saat ini jumlah karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama memiliki kurang lebih 4.490 karyawan. Dari kemajuan yang telah dicapai oleh PT. Primajasa, pasti

mebutuhkan SDM yang lebih banyak dari biasanya, dan juga harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Program K3 di PT. Primajasa Perdanaraya Utama merupakan sesuatu yang sangat vital, karena di PT. Primajasa itu sendiri khususnya pada karyawan teknisi mekanik adalah karyawan yang harus dijaga oleh perusahaan karena teknisi mekanik mempunyai risiko yang tinggi terhadap kecelakaan dalam pekerjaannya seperti keseleo, tertimpa, tertindih, terlindas, tergelincir, dan masih banyak lainnya. Program K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena pekerjaan di bidang teknisi mekanik memiliki banyak dampak negatif terhadap kesehatan karyawan. Semua risiko itu bisa diminimalisir dengan dilaksanakannya program K3 yang baik, seperti melakukan pengecekan (*checking*) secara rutin terhadap awak bus agar meminimalisir kecelakaan dalam perjalanan, merawat peralatan yang digunakan ditempat kerja, disediakannya alat pelindung diri (APD) dalam bekerja seperti helm, kacamata khusus, sarung tangan, dan juga melakukan pengecekan kesehatan (*medical check-up*) bagi yang mempunyai riwayat penyakit yang cukup berat selama bekerja. Apabila terjadi kecelakaan pada karyawan, perusahaan harus melakukan yang terbaik untuk menyelamatkan nyawa korban sebaik mungkin dan diberikan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) terlebih dahulu, tergantung dari parah atau tidak parahnya kecelakaan yang dialami oleh korban, jika parah akan langsung dirujuk untuk ke rumah sakit, dan jika tidak parah akan dilakukan tindakan yang sesuai seperti dibawa ke klinik terdekat atau memberi korban obat-obatan yang diperlukan.

Lingkungan kerja pada PT. Primajasa sudah diupayakan nyaman mungkin, walaupun masih ada yang harus diperbaiki seperti lingkungan kerja fisik karyawan teknisi mekanik masih banyak lantai yang kotor, masih adanya bau-bauan tidak sedap, dan juga suara yang ditimbulkan cukup bising dan bisa mengganggu karyawan lain yang mengakibatkan karyawan lain kurang nyaman dalam bekerja. Tetapi untuk lingkungan kerja non-fisik misalnya pada hubungan kerja yang harmonis antar karyawan teknisi mekanik dengan atasannya, karena di PT. Primajasa atasan dengan bawahan sangat akrab, seperti layaknya keluarga. Walaupun karyawan sudah mempunyai *job desk*-nya masing-masing, tetapi jika ada karyawan lain yang membutuhkan bantuan, maka karyawan lainnya akan sigap membantu, dan atasan pun sangat peduli dengan karyawannya. Sayangnya pada belakangan ini ada karyawan mutasi atau pindahan dari kota lain yang memicu hubungan antar karyawan dan atasan agak memanas, karena karyawan tersebut berperilaku kurang baik yang dapat menimbulkan konflik. Karyawan tersebut ingin mendapatkan perhatian dari atasan sehingga karyawan tersebut akan dipandang baik oleh atasan, tapi dengan cara yang salah yang dapat menimbulkan masalah atau konflik antara karyawan pindahan dengan karyawan lama yang sudah menetap di PT. Primajasa cabang Tasikmalaya, sehingga membuat karyawan lama merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Jika seorang karyawan merasa betah dalam bekerja dan karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa senang dan produktif dalam bekerja di perusahaan tersebut yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Tetapi masih ada karyawan yang kurang puas dengan

pekerjaannya itu sendiri seperti karyawan teknisi mekanik, karena pekerjaannya yang terbilang monoton dan tidak ada peningkatan jabatan atau hanya *stuck* di situ saja, karyawan cenderung bosan dengan pekerjaannya untuk jangka panjang.

Didalam teori *two factor* menurut Sharma dan Chandra dalam Indrasari, M (2017) menyatakan bahwa terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan karyawan, yaitu *dissatisfaction factor* dan *satisfaction factor*, didalam *dissatisfaction factor* itu adalah hal yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah (fisik), meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, status dan kondisi kerja, sedangkan didalam *satisfaction factor* itu adalah hal yang menyangkut kebutuhan psikologis (mental/nonfisik) karyawan, seperti prestasi, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri. Dari penjelasan tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Maka dari itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan dituangkan dalam usulan penelitian dengan judul “**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu penelitian pada Karyawan Teknisi Mekanik PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Tasikmalaya).**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang yaitu, sejauh mana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja karyawan teknisi mekanik yang diterapkan di PT. Primajasa Perdanaraya Utama cabang Tasikmalaya?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan bagian teknisi mekanik yang ada di PT. Primajasa Perdanaraya Utama cabang Tasikmalaya?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan bagian teknisi mekanik di PT. Primajasa Perdanaraya Utama cabang Tasikmalaya?
4. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian teknisi mekanik di PT. Primajasa Perdanaraya Utama cabang Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian mekanik di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Tasikmalaya.

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan bagian teknisi mekanik di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Tasikmalaya.

2. Lingkungan kerja pada karyawan bagian teknisi mekanik di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Tasikmalaya.
3. Kepuasan kerja pada karyawan bagian teknisi mekanik di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Tasikmalaya.
4. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian teknisi mekanik di PT. Primajasa Perdanaraya Utama Cabang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk Aspek Keilmuan dan Aspek Terapan Ilmu :

1. Aspek Keilmuan

Untuk memberikan kontribusi ilmiah tentang pentingnya pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Primajasa Perdanaraya Utama dan sebagai salah satu bahan sebagai informasi yang membutuhkan.

2. Aspek Terapan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PT. Primajasa Perdanaraya Utama, karena dengan m keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat diambil langkah-langkah untuk menjaga karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Primajasa Perdanaraya Utama cabang Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No.8, Panyingkiran, Kec.

Indihiang, Tasikmalaya. Jadwal penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan yaitu mulai dari bulan Agustus 2022 sampai Desember 2022. Untuk lebih jelasnya kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.