

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terlaksananya visi misi suatu organisasi mendapat pengaruh dari sumber daya manusianya (SDM) yang merupakan salah satu komponen utama atau unsur pendukungnya. Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan sebuah perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Karmawan dan Sudibya, 2020). Dalam suatu perusahaan memerlukan sebuah kinerja. Perusahaan yang memiliki kinerja baik akan menghasilkan suatu hal positif dan kinerja yang kurang baik akan berdampak negatif pada sebuah perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan perlu memperhatikan kebutuhan, keamanan, kesehatan, dan keinginan karyawannya (Istiqamah dkk., 2022).

Karyawan dalam menjalankan sebuah pekerjaannya membutuhkan perlindungan di lingkungan kerja yang tentram, nyaman, dan aman, hal itu akan berpengaruh pada keinginan karyawan untuk bekerja dengan baik. Fasilitas keselamatan kerja yang lengkap akan meminimalisir kemungkinan terjadinya sebuah kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, faktor lain yang penting yaitu kesehatan kerja. Kesehatan kerja diperlukan karyawan

agar terhindar dari gangguan fisik ataupun mental yang berasal dari lingkungan kerja. (Istiqamah dkk., 2022).

Karmawan dan Sudibya (2020) menuturkan bahwa keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menjamin dan memelihara kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Berlandaskan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tiap-tiap pekerja atau karyawan berhak atas perlindungan moral, etika, dan perilaku bermoral serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dan nilai-nilai agama. Undang-undang itu menekankan bahwa tiap-tiap perusahaan memiliki kewajiban hukum untuk menjalankan program keselamatan kerja. Salah satu program yang menjadi perhatian perusahaan saat ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Karyawan harus bangga dengan implementasi program K3 yang bertujuan untuk mengurangi kecelakaan dengan mengintegrasikan manajemen, tenaga kerja, kondisi kerja, dan lingkungan untuk menciptakan sistem keselamatan dan unit kerja. (Istiqamah dkk., 2022). Masalah kesehatan dan keselamatan kerja bukan tanggung jawab negara semata, tetapi tanggung jawab semua pemangku kepentingan, yakni pengusaha, karyawan dan masyarakat. Implementasi program K3 yang optimal pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Mathis dan Jackson (2007) menuturkan bahwa prestasi karyawan sebagaimana ditentukan oleh standar atau kriteria perusahaan disebut sebagai kinerja. Kepuasan kerja diharapkan dapat bekerja dengan baik

untuk meningkatkan kinerja organisasi. Di sisi lain, jika karyawan tidak puas dengan hasil kerja mereka, kinerja mereka akan lebih buruk. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan ketika menganalisis produktivitas, karena tuntutan dan kepuasan kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan. Memeriksa hasil penilaian kerja merupakan salah satu pendekatan untuk mengukur perkembangan perusahaan. (Istiqamah dkk., 2022).

Berlandaskan data BPJS Ketenagakerjaan, pada 3 tahun terakhir kasus kecelakaan kerja di Indonesia mengalami peningkatan. Kecelakaan kerja meningkat menjadi 221.740 kasus pada tahun 2020, 234.370 kasus pada tahun 2021, dan 265.334 kasus pada bulan November 2022, menurut data terbaru. Hal ini menjelaskan mengapa perlu lebih banyak upaya untuk meningkatkan regulasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan industri guna menekan angka kecelakaan kerja. Untuk memastikan keberlanjutan operasional bisnis dalam jangka panjang dan melaksanakan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan komponen penting dari keseluruhan proses manajemen. Penyediaan sarana dan fasilitas pendukung juga sangat diperlukan. (Istiqamah dkk., 2022).

Dari penjelasan program K3 di atas bisa diperhatikan bahwa Kinerja karyawan dan program K3 saling terkait karena kinerja karyawan sangat mendapat pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga menjadikan program K3 sebagai salah satu inisiatif terpenting perusahaan.

Mereka yang memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik biasanya akan memberikan kinerja terbaik di tempat kerja, berbeda dengan mereka yang sakit dan sering kali malas atau tidak mampu bekerja. Kinerja karyawan juga mendapat pengaruh dari kepuasan kerja; semakin puas pekerja dengan pekerjaannya, semakin baik pula hasil dan kinerja mereka, atau sebaliknya. (Istiqamah dkk., 2022).

Hasil penelitian Dian Safitri, Esti Margiyanti Utami, Fitri Rahmawati (2023) memperlihatkan bahwa secara positif kepuasan kerja mendapat pengaruh dari budaya organisasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Walaupun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gatot Sutrisno dan Tatan Sukwika (2021) menjumpai bahwa secara tidak signifikan kinerja keselamatan mendapat pengaruh dari komitmen dan tanggung jawab tenaga kesehatan kerja, hal ini disebabkan adanya sejumlah kegiatan yang tidak sepenuhnya dijalankan para ahli K3.

PT. Sarana Abadi Lestari merupakan perusahaan yang menjual produk bukan berbentuk fisik, melainkan dengan layanan jasa pada penyewa atau *Tenant*. *Tenant* adalah orang atau instansi yang melakukan penyewaan properti, benda, barang dari pihak yang menyewakan objek. *Tenant* atau penyewa ini yang selanjutnya akan menghasilkan sebuah produk berbentuk fisik.

Kegiatan industri yang dilakukan oleh perusahaan penyewa di PT. Sarana Abadi Lestari sangat mungkin menimbulkan berbagai masalah bagi

karyawan dan tempat kerja. Masalah yang perlu diperhatikan yaitu kecelakaan pada sebuah pekerjaan yang disebabkan kecerobohan karyawan dan bahaya pada lingkungan kerja. Kelalaian pekerja itu juga bisa disebabkan oleh kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja mendapat pengaruh dari sejumlah faktor yaitu, psikologis, sosial, fisik, dan finansial.

Hasil wawancara pada HSE *Officer* PT. Sarana Abadi Lestari, Bapak Saiful Anwar menyebutkan bahwa pekerja yang diberi lembur atau sudah melebihi jam kerja normal, tidak akan diberi reward atau penghargaan, tetapi akan ada penambahan gaji menggunakan hitungan yang selaras dengan peraturan. Keputusan Menakertrans Nomor 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Upah Lembur memuat ketentuan lebih rinci tentang waktu kerja lembur dan upah lembur. Ketentuan ini tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 78 ayat (2), (4), dan 355.

Waktu kerja dan gaji yang kurang maksimal atau tidak sesuai akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang tidak puas akan lalai dalam pekerjaannya. Kelalaian itu menyebabkan risiko kecelakaan kerja. Data kecelakaan kerja pada dokumen kecelakaan kerja PT. Sarana Abadi Lestari dalam kurun waktu 2 tahun terakhir (Januari 2022-Desember 2023) yaitu, pada tanggal 09 Maret 2022 terjadi kebocoran pada drum Acid H. 033 yang disebabkan oleh pekerja yang tidak menggunakan drum lifter dan juga lingkungan dengan jalan yang bergelombang, pada tanggal 01 Oktober 2022 terjadi kasus tertusuk paku pada bagian kaki

pekerja yang disebabkan oleh kondisi lingkungan yang tidak aman sebab ada sebuah paku yang tercecer, dan pada tanggal 22 Juni 2023 terjadi kecelakaan pada dump truk saat kembali dari pembuangan sampah domestik di Jl. Otto Iskandardinata (tanjakan gunung manggah) yang disebabkan dari arah berlawanan ada pesepeda motor mengambil jalur yang berlawanan mengakibatkan supir truk banting stir ke kiri untuk menghindari tabrakan. Dari data itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Lestrai.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka bisa dirumuskan masalahnya, yakni: Bagaimana Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Ada juga tujuan penelitian ini dibedakan menjadi dua, yakni:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini ialah untuk mengetahui Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai pada studi ini, untuk:

- a. Mengidentifikasi gambaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b. Mengidentifikasi gambaran kepuasan kerja karyawan.
- c. Menganalisis hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pendidikan baik secara langsung ataupun tidak langsung, tergantung pada tujuan penelitian yang perlu dipenuhi. Ada juga manfaat penelitian ini, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Bagi institusi pendidikan, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan untuk acuan sejak dini tentang pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, sehingga karyawan bisa bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini bisa bermanfaat, yakni:

a) Bagi Karyawan

Sebagai sumber informasi pada karyawan tentang tingkat kepuasan kerja karyawan pada sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3).

b) Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan di bidang SMK3 dan bisa meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan memberikan landasan bagi penelitian selanjutnya.

E. Urgensi Penelitian

Penelitian perihal Hubungan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan penting untuk memahami sejauh mana implementasi SMK3 memengaruhi kepuasan karyawan. Hasil penelitian bisa memberikan wawasan pada perusahaan dalam meningkatkan kondisi kerja dan keselamatan, serta memperbaiki aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan karyawan.

F. Luaran

Ada juga target luaran dari penelitian yang dijalankan, yakni:

Tabel 1. 1 Target Luaran Penelitian

Target	Jenis Luaran		Indikator Pencapaian
	Kategori	Sub Kategori	
Tahun 2024	Publikasi Jurnal Ilmiah	Jurnal Terakreditasi Sinta	Submit