

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang ada dalam setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Peranan Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Sumber Daya Manusia apabila dimanfaatkan sebaik-baiknya akan memberikan pengaruh yang sangat baik.

Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012: 189). Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Kinerja karyawan yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 161). Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Dan kinerja yang baik, karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik. Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan mengoptimalkan kesehatan dan keselamatan kerja dan rasa kepuasan kerja pada karyawan.

Sebagai gambaran kinerja karyawan pada bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya ialah hasil kerja karyawan dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menurut hasil wawancara di PT. Terminal Petikemas Surabaya yang dilakukan pada tanggal 07 November 2018. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Hasil Target Kerja Bongkar Muat Karyawan Bagian Operasional

PT. Terminal Petikemas Surabaya

No	Jenis	Jumlah Target
1.	BCH	26 BCH
2.	BSH	46 BSH
3.	TRT	30 TRT

Sumber: PT. Terminal Petikemas Surabaya 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan dapat menjadi acuan dalam pencapaian terwujudnya pelaksanaan kegiatan sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan yang tertuang pada strategi perencanaan dalam perusahaan dan kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja

dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi, diantaranya adalah kesehatan, keselamatan kerja (K3) dan kepuasan kerja.

Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Summer & Hyman, 2009). Selain itu, kinerja serta partisipasi karyawan yang baik juga dapat meningkatkan kesuksesan finansial bagi sebuah perusahaan (Bernstein & Beeferman, 2015). Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang tidak terlepas dari masalah – masalah yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada waktu bekerja, serta kesehatan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Husni (2009: 41) kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Dengan tujuan adanya kesehatan kerja adalah untuk menjamin kondisi kesehatan karyawan, apabila seorang pekerja sedang mengalami sakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Tujuan lain kesehatan kerja ialah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Karena adanya kesehatan kerja dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan leluasa dalam menjalankan tugasnya tanpa adanya rasa khawatir untuk hal-hal yang tidak diinginkan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan karyawannya dengan membuat aturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan

perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan pekerjaan. Penerapan keselamatan kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seluruh pelaku kegiatan guna melindungi keamanan dalam bekerja.

PT. Terminal Petikemas Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan fasilitas terminal petikemas, dengan terminal berstandar kelas dunia di Indonesia, serta berkomitmen untuk mempertahankan posisi terminal yang unik dan menonjol yaitu sebagai Pintu Gerbang ke Kawasan Indonesia bagian Timur. Untuk memastikan bahwa perusahaan mampu menyediakan layanan bermutu yang dibutuhkan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia dan untuk menyediakan layanan terbaik bagi para pelanggan. Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya khususnya bagian *Operation* bekerja dimulai pukul 08.00, dengan pergantian shift atau grup selama 8 jam sekali, dan setiap karyawan yang bekerja selalu berinteraksi langsung dengan alat-alat berat, sehingga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting diterapkan agar karyawan dapat merasa aman dan nyaman. Serta kepuasan kerja yang diinginkan karyawan dapat tercipta secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2012: 117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Selain itu karyawan juga harus memiliki kondisi fisik yang sehat dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal. Dengan adanya perhatian dari perusahaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja bisa membuat karyawan merasa nyaman dan aman dari penyakit dan kecelakaan akibat kerja. Hal

ini bisa menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan. Kepuasan kerja menurut Handoko (2008) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan agar dapat berkerja secara penuh sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi, jika sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka akan terjadi penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya).**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya?
4. Apakah kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya?
5. Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya?

6. Apakah terdapat pengaruh mediasi antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya?
7. Apakah terdapat pengaruh mediasi antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya.

6. Untuk mengetahui pengaruh mediasi kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh mediasi Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan bagian operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam melakukan pengelolaan, pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang peningkatan kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pengambilan kebijakan pemimpin yang berorientasi terhadap perubahan yang berkaitan dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berguna sebagai bekal agar dapat menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.

3. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

1. Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi bagi pihak yang berkepentingan.
2. Dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama.