

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting dalam suatu perusahaan karena merupakan salah satu unsur pendukung sekaligus penentu keberhasilan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif sumber daya manusia, karena pada dasarnya sumber daya manusia dan perusahaan merupakan suatu kesatuan yang memiliki hubungan saling membutuhkan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Slamet Saksono (1997:102):

Eksistensi pegawai atau pekerja di dalam perusahaan baik swasta maupun pemerintahan sangat penting, karena tanpa kehadiran pegawai atau pekerja, segala faktor produksi, modal, alam atau yang lainnya tidak akan mempunyai arti dan manfaat bagi semua pihak, juga tidak bagi perusahaan itu sendiri.

Pernyataan di atas menunjukkan sumber daya manusia memiliki kedudukan kunci dalam perusahaan sehingga keberadaannya harus mendapat perhatian agar dapat didayagunakan secara optimal dalam kegiatan perusahaan.

Pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal dapat tercermin dari berhasil tidaknya perusahaan dalam mengupayakan karyawan untuk selalu memberikan segala kemampuannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari motivasi, prestasi dan tanggung jawab yang ditunjukkan karyawan pada saat melaksanakan tugasnya serta komitmen dan loyalitasnya terhadap perusahaan.

Louis A. Allen yang dikutip Moh. As'ad (2002:100) mengemukakan pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda perusahaan:

Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.

Perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan minat dan kegembiraan karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dennis Hayes yang dikutip TB. Sjafrli Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis (2007:129) mengungkapkan bahwa: “Ketika orang bekerja di tempat yang peduli terhadapnya, mereka akan memberikan lebih dari sekedar kewajiban”.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dalam rangka memenuhi kebutuhan untuk menemukan kepuasan dalam kehidupannya yaitu dengan bekerja. Martin Lucas dan Kim Wilson yang dialih bahasakan oleh Ansis Kleden (1992:36) mengemukakan bahwa: “Pekerjaan dapat menjadi sumber kepuasan bagi orang yang diberi pekerjaan tersebut”.

Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh penting dalam perusahaan, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam perusahaan. Sesuai dengan yang diungkapkan Malayu S.P. Hasibuan (2003:203) bahwa: “Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”.

Belum optimalnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang sering dijumpai dalam perusahaan. Hal ini dapat diketahui dari ciri-ciri yang ditimbulkannya. Martin Lucas dan Kim Wilson yang dialih bahasakan Ansis Kleden (1992:36) mengemukakan bahwa:

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan dijumpai tingkat kecelakaan akibat kerja, keterlambatan, kemangkiran, pergantian pekerja, menghasilkan barang di bawah standar dan kerusakan serta pertengkaran.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Moh. As'ad (2002:100) mengenai penelitian pada bidang kepuasan kerja yaitu:

Penelitian pada bidang kepuasan kerja merupakan usaha untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku, terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, *absentisme*, kecelakaan akibat kerja, *labour turnover* dan sebagainya.

Sementara itu Stephen P. Robbins (1991:179) mengemukakan salah satu indikasi lain belum optimalnya kepuasan kerja karyawan yaitu keterkaitannya dengan kesehatan karyawan: “*An often over looked dimension of job satisfaction is it relationship to employees health. Several studies have shown that employees who dissatisfied with their job are prone to health set backs*”.

Dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa satu dimensi yang sering diabaikan dari kepuasan kerja adalah hubungan dengan kesehatan karyawan. Beberapa studi telah menunjukkan bahwa karyawan yang tidak terpuaskan dengan pekerjaan mereka cenderung lebih mudah menderita kemunduran kesehatan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa jika indikasi-indikasi tersebut masih terjadi pada suatu perusahaan, maka dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan belum optimal. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengidentifikasi masalah tersebut dan segera menemukan pemecahannya karena apabila hal ini tetap dibiarkan berlarut-larut maka akan menghambat kegiatan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa fenomena yang terjadi di Indonesia seperti aksi unjuk rasa digelar oleh buruh dari berbagai daerah seperti Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi, Banten, Bandung, Yogyakarta, Medan dan beberapa daerah lainnya yang meluapkan dan meyampaikan rasa kegelisahan dan aspirasi mereka melalui wakil mereka di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Unjuk rasa tersebut merupakan bentuk penolakan revisi UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan. Mereka menganggap, banyak pasal dalam revisi UU itu merugikan buruh. Pasal yang memberikan perlindungan (kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan) terhadap tenaga kerja justru dihapus. Mereka melihat tindakan pemerintah untuk merevisi UU ini hanyalah akal-akalan pengusaha dan investor asing untuk menhanguskan hak-hak pekerja maupun menelantarkan nasib para buruh.

([www.acehforum.or.id](http://www.acehforum.or.id), 12 Mei 2006)

Unjuk rasa yang menuntut perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya terjadi pada saat penolakan revisi UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan, namun tuntutan tersebut kembali disuarakan pada peringatan hari buruh sedunia, yang tuntutan utamanya adalah jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dan kesejahteraan. ([www.unitkerja.palembang.go.id](http://www.unitkerja.palembang.go.id), 2 Mei 2007)

Selain fenomena tersebut, angka keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan di Indonesia secara umum masih rendah. Rudi Suardi (2005:2-3) menjelaskan bahwa: “Berdasarkan data organisasi buruh internasional di bawah PBB (ILO) tahun 2002-2003, Indonesia menduduki peringkat ke-26 dari 27 negara yang diteliti”.

Beberapa fenomena yang telah dijelaskan di atas menunjukkan perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan masih rendah sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Selain itu di negara berkembang seperti Indonesia, undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku tidak secara otomatis dilaksanakan oleh perusahaan sehingga masih perlu mendapat pengawasan dari pemerintah.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, salah satu cara untuk menyikapinya adalah dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja. Danggur Konradus (2006:118) mengemukakan bahwa:

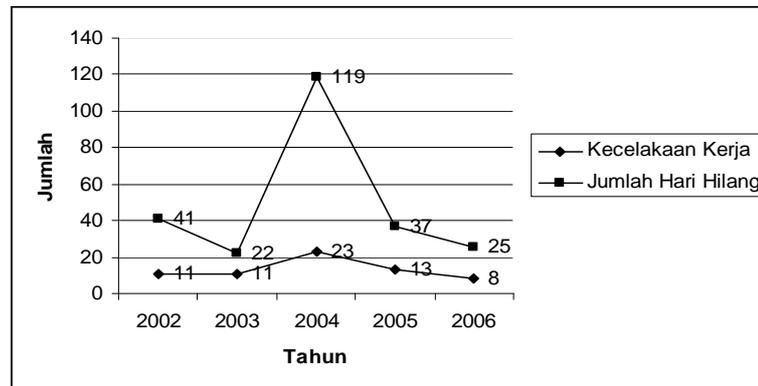
Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan/atau bebas dari kecelakaan kerja (*zero accident*) dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

PT. PINDAD (Persero) merupakan salah satu perusahaan strategis Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang produk militer dan produk komersil. Kegiatan utama PT. PINDAD (Persero) mencakup desain dan pengembangan, rekayasa, perakitan dan pabrikan serta perawatan.

Dalam kegiatannya, kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian PT. PINDAD (Persero) karena apabila kepuasan kerja karyawan tercapai maka pada akhirnya akan meningkatkan pula kepuasan pelanggan dan kepuasan perusahaan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Komaruddin Sastradipoera (2002:98) yaitu:

... jikalau produsen menghendaki agar para pelanggannya mendapat kepuasan, maka ia harus dapat memuaskan (terlebih dahulu) para karyawannya yang memproduksi barang untuk pelanggannya itu. ... dan manakala seluruh harapan para “pemegang taruhan”, termasuk para karyawan, para pelanggan dan para persero dapat terpuaskan, maka mereka akan mengalami apa yang disebut kepuasan berkelanjutan (*sustainable satisfaction*) yang dapat mendorong pertumbuhan berkelanjutan (*sustainable growth*).

Berdasarkan hasil wawancara dan perolehan data dari Bapak Ruddy Tryadi Kepala Sub Departemen Hygienis Perusahaan dan Kesehatan Kerja pada tanggal 25 Juni 2007 bahwa selama lima tahun terakhir yaitu tahun 2002 sampai dengan tahun 2006 masih terjadi kecelakaan dalam hubungan kerja yang terjadi di PT. PINDAD (Persero) Bandung, sehingga salah satu target yang ingin dicapai perusahaan dalam rangka perbaikan yang berkesinambungan (*continual improvement*) yaitu menurunkan angka kecelakaan sampai dengan “kecelakaan nihil” belum tercapai. Kecelakaan yang terjadi ini menyebabkan jumlah hari hilang yaitu hilangnya jumlah hari kerja yang disebabkan terjadinya kecelakaan. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1.1**  
**Rekapitulasi Jumlah Kecelakaan dalam Hubungan Kerja**  
**dan Jumlah Hari Hilang Tahun 2002 – Tahun 2006**  
**PT. PINDAD (Persero) Bandung**

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaan kegiatannya di PT. PINDAD (Persero) Bandung masih terjadi kecelakaan dalam hubungan kerja. Kecelakaan terbanyak terjadi pada tahun 2004 yaitu berjumlah 23 kecelakaan dengan jumlah hari hilang sebanyak 119 hari. Meskipun terjadi penurunan jumlah kecelakaan pada tahun selanjutnya, namun hal ini dapat mengganggu kelancaran proses produksi dan pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu Divisi di PT. PINDAD (Persero) Bandung yang bergerak dalam bidang produk komersil adalah Divisi Tempa dan Cor. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendradi Tribowo Kepala Sub Departemen Administrasi Personalia dan Urusan Dalam Divisi Tempa dan Cor pada tanggal 3 Juli 2007 menerangkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada empat departemen Divisi Tempa dan Cor yang bergerak dalam bidang produksi yaitu Departemen Tempa, Departemen Cor, Departemen Prasarana Kereta Api dan Departemen Stamping belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari masih adanya karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Selain itu, tingkat absensi karyawan pada empat departemen ini cenderung masih tinggi.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan Departemen Tempa, Departemen Cor**  
**Departemen Prasarana Kereta Api dan Departemen Stamping**  
**Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung**  
**Bulan Januari – Mei 2007**

Keterangan	Januari	Februari	Maret	April	Mei
Sakit	15,37 %	14,59 %	15,49 %	14,45 %	13,66 %
Izin	0,24 %	0,12 %	0,35 %	0,28 %	0,5 %
Mangkir	7,19 %	4,29 %	5,61 %	5,64 %	5,54 %

Sumber : Kasubdepminpers & Urdal Divisi Tempa dan Cor  
PT. PINDAD (Persero) Bandung

Berdasarkan data di atas, terlihat persentase absensi yang berubah-ubah terutama dalam kemangkiran dan sakit yang cenderung tinggi, sedangkan mengenai keterlambatan dan pulang sebelum waktunya dapat diketahui dari fenomena dimana karyawan datang terlambat menuju unit kerja dan karyawan sudah tidak berada di unit kerja sebelum waktu pulang. Hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan belum optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Departemen Tempa, Departemen Cor Departemen Prasarana Kereta Api dan Departemen Stamping Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) belum optimal. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal sederhana sebab kepuasan kerja karyawan sebagai perilaku sosial bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri, melainkan tergantung kepada sejumlah variabel yang mempengaruhinya.

Oleh karena itu, agar kepuasan kerja karyawan tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satu kebutuhan karyawan adalah kebutuhan berupa keselamatan dari kecelakaan dan

penurunan kondisi kesehatan selama melaksanakan pekerjaannya. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu tolak ukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Benneth N.B. Silalahi dan Rumondang B. Silalahi, (1991:8) mengemukakan bahwa:

Keselamatan dan kesehatan kerja harus lahir dari doktrin yang menyatakan bahwa manajemen yang berhasil mensukseskan seluruh komponen industri. Kesuksesan menyeluruh salah satunya dapat diukur dengan kepuasan, termasuk keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan yang diperoleh manajemen dan karyawan.

Karyawan sebagai aset perusahaan harus dilindungi dari segala resiko bahaya yang dapat mengganggu tingkat keselamatan dan kesehatan selama melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu kualitas karyawan yang sehat juga merupakan persyaratan pokok yang harus dipenuhi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mewujudkan kedua hal tersebut dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja.

Melalui pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal diharapkan dapat menurunkan angka terjadinya kecelakaan dan penurunan kondisi kesehatan serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga tingkat motivasi kerja, disiplin, tanggung jawab dan prestasi kerja karyawan akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti: **“Hubungan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung (Survey pada Departemen Tempa, Departemen Cor, Departemen Prasarana Kereta Api dan Departemen Stamping)”**.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan partisipasi karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan karyawan karena pada dasarnya perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhan karyawan tidak diperhatikan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap perusahaan. Keith Davis dan John W. Newstrom yang dialih bahasakan Agus Dharma (1990:105) mengemukakan bahwa: “Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan”.

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan berupa keselamatan dari kecelakaan dan penurunan kondisi kesehatan selama bekerja yaitu dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga karyawan dapat terhindar dari kecelakaan kerja dan penurunan kondisi kesehatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kepuasan kerja karyawan yang ditinjau dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran mengenai pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung ?
2. Bagaimana gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung ?
3. Apakah terdapat hubungan antara pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung ?

### **C. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui adakah hubungan antara pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut :

##### **1. Secara Teoritis**

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan hubungan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung.

##### **2. Secara Praktis**

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan PT. PINDAD (Persero) Bandung.

Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.