

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Banyak perusahaan pada umumnya ingin mendapatkan keuntungan atau profit, untuk itu perlu dilakukannya usaha-usaha yang mengarah untuk mendapatkan kualitas dan kuantitas yang baik dari segi produk ataupun jasa yang dihasilkan. Untuk mendukung terciptanya kondisi yang baik dalam perusahaan perlunya ada penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik. Tujuan utamanya adalah nihil kecelakaan (*zero Accident*) hanya dapat dicapai apabila seluruh kecelakaan dapat dicegah, yang berarti bahwa perusahaan harus memiliki komitmen untuk menjalankan bisnis tanpa adanya suatu kecelakaan, karena untuk tercapainya produktivitas. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang *zero accident* tidak mudah dan membutuhkan banyak strategi agar diterapkan dengan baik oleh perusahaan maupun karyawan.

Program kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting sekali diperhatikan. Apabila sewaktu-waktu dapat terjadi kecelakaan kerja maka tidak hanya karyawan saja yang dirugikan namun perusahaan juga, dari mulai proses pekerjaan terganggu, rasa aman pekerja menjadi berkurang dan sampai berhentinya pekerjaan tersebut. Semua hal tersebut akan membuat kinerja menjadi menurun dan tidak tercapainya target perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukannya program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada perusahaan agar terciptanya rasa aman pada karyawan maupun perusahaan.

Apabila program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dijalankan dengan baik maka akan memberikan motivasi yang baik bagi karyawan. Karena karyawan akan merasakan keamanan dalam bekerja, membuat karyawan menjadi fokus terhadap pekerjaannya dan dapat mencegah resiko kecelakaan yang kemungkinan terjadi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (dalam Rahmawanti dkk, 2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

Motivasi merupakan sebuah bentuk dorongan positif yang ditunjukan kepada seseorang agar mereka terdorong dan memiliki semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi dapat muncul dengan sendirinya pada diri seseorang dikarenakan mereka memiliki keinginan yang ingin dicapai, merasa bahwa diri mereka aman dan nyaman ketika sedang melakukan pekerjaan tersebut sehingga dapat bekerja secara optimal.

Produktivitas sendiri mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Ashar, 2015).

Namun pada saat ini terjadi penurunan kinerja pada PT. Bongkotan Jati Utama Transport (otobus BEJEU) setiap tahunnya baik itu dari keuangannya, prasarannya, maupun sumber daya manusianya. Keadaan ini terlihat dari rendahnya tingkat pelayanan yang diindikasikan dengan kedatangan tidak teratur, ketepatan waktu kurang, tingkat kecelakaan yang relatif masih tinggi, akibatnya ada beberapa hal yang tidak mencapai target perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari laporan kinerja periode tahun 2015 sampai 2018. Tahun 2015 bus yang sudah siap operasi sebanyak 195 armada, menempuh perjalanan bolak balik sepanjang 502.563 km, penumpang yang diangkut berjumlah 18.720.800 orang. Tahun 2016 bus yang sudah siap operasi sebanyak 193 armada, menempuh perjalanan bolak balik sepanjang 500.561 km, penumpang yang diangkut berjumlah 18.714.889 orang. Tahun 2017 bus yang sudah siap operasi sebanyak 183 armada, menempuh perjalanan bolak balik sepanjang 503.402 km, penumpang yang diangkut berjumlah 18.046.596 orang. Tahun 2018 bus yang sudah siap operasi sebanyak 177, menempuh perjalanan bolak balik sepanjang 464.945 km, penumpang yang diangkut berjumlah 16.934.255 orang. Sudah terlihat jelas bahwa jumlah penumpang yang tidak stabil atau berubah-ubah dan mengalami penurunan setiap tahunnya. Menurut Bapak Iqbal Thosin selaku HRD perusahaan, penurunan tersebut terjadi dikarenakan kualitas pelayanan yang masih kurang. Masih banyaknya terdapat kecelakaan kerja pada PT. Bongkotan Jati Utama Transport

dari tahun 2015-2018. Seperti yang terdapat pada Tabel 1.1 (kecelakaan kerja PT. Bongkotan Jati Utama Transport).

**Tabel 1.1**

**Data Tentang Jumlah Dan Jenis Kecelakaan, Transportasi PO. BEJEU Tahun 2015-2018**

No	Tahun	Jumlah kecelakaan	Jenis kecelakaan			Korban jiwa	
			<i>Accident</i>	<i>incident</i>	<i>Near miss</i>	Karyaw an	Penun g
1	2015	20	15	5	0	20	73
2	2016	24	17	7	0	40	60
3	2017	19	16	3	0	14	74
4	2018	15	15	0	0	12	42
	Jumlah	78	63	15	0	86	249

Sumber : PT Bongkotan Jaati Utama Transport, 2019

Keterangan :

*Accident* : kecelakaan yang mengakibatkan luka berat, patah tulang, meninggal dunia.

*Incident* : insiden yang mengakibatkan luka ringan.

*Near miss* : hampir celaka

Berdasarkan permasalahan di PT. Bongkotan Jati Utama Transport (otobus BEJEU) produktivitas kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan diidentifikasi karena dipengaruhi oleh program keselamatan dan kesehatan



kerja (K3), lingkungan kerja. Maka peneliti mengambil judul mengenai **“PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA MELALUI MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BONGKOTAN JATI UTAMA TRANSPORT JEPARA”**.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam peneliti ini, meliputi obyek pada PT Nusantara Transindo Kudus yang ada sebagai berikut ini :

- 1.2.1. Variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja melalui Motivasi dibatasi dengan pada variabel program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja. Obyek Penelitian pada PT. Bongkotan Jati Utama Jepara.
- 1.2.2. Lokasi penelitian pada PT. Bongkotan Jati Utama Transport Jepara.
- 1.2.3. PT Bongkotan Jati Utama Transport Jepara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi umum yang berlokasi pada ngabul tahunan Jepara. Perusahaan mulai resmi pada tahun 2007 dengan membuka trayek pertama yaitu pulo Gadung-Jepara.
- 1.2.4. Responden penelitian adalah karyawan bagian pengemudi dan kernet pada PT Bongkotan Jati Utama Transport Jepara yang berjumlah 153 karyawan.
- 1.2.5. Penelitian ini dilakukan dengan jangka waktu selama 4 bulan setelah disetujuinya proposal skripsi oleh dosen pembimbing..

### 1.3. Perumusan Masalah

Fenomena pada PT. Bongkotan Jati Utama Transport Jepara yang berkaitan dengan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, motivasi, dan produktivitas yaitu sebagai berikut:

- a. Akibat kurangnya perhatian pada program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT Bongkotan Jati Utama Transport Jepara, maka masih terdapatnya beberapa kecelakaan kerja seperti ketika sedang mengemudikan armada yang dapat membahayakan penumpang dan juga karyawan. Terdapat 78 kasus kecelakaan yang terjadi dari tahun 2015-2018.
- b. Lingkungan kerja yang masih kurang baik. kurangnya fasilitas peristirahatan karyawan yang kurang nyaman menyebabkan kualitas istirahat menjadi kurang dan menyebabkan pekerjaan tidak optimal.
- c. Hubungan yang kurang baik antara karyawan satu dengan yang lain dikarenakan sering terjadi *miss communication* ketika sedang bekerja sangat berpengaruh sekali terhadap motivasi karyawan tersebut.
- d. Seiring berjalannya waktu kinerja karyawan PT Bongkotan Jati Utama Transport Jepara mengalami naik turun yang menyebabkan kurang stabilnya pekerjaan. Seperti yang terdapat pada data kinerja karyawannya yang akibatnya produktifitas kerja menjadi menurun.

Didasarkan pada masalah yang terjadi di PT Bongkotan Jati Utama Transport Jepara, maka pertanyaan dalam penelitian ini meliputi :

1. Apakah program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bongkotan Jati Utama Transport ?
2. Apakah program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. Bongkotan Jati Utama Transport ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bongkotan Jati Utama Transport ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bongkotan Jati Utama Transport ?
5. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bongkotan Jati Utama Transport ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bongkotan Jati Utama Transport.
2. Menguji pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi karyawan PT. Bongkotan Jati Utama Transport.
3. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bongkotan Jati Utama Transport.

4. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bongkotan Jati Utama Transport.
5. Menguji pengaruh produktivitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bongkotan Jati Utama Transport.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini memberikan manfaat sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, motivasi dan produktivitas kerja.

#### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Bongkotan Jati Utama khususnya bagian Manajemen perusahaan agar selalu memerhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta lingkungan kerja agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.