

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan menurut Mangkunegara (2013) :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan Pengaruh kesejahteraan pegawai
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat Pengaruh antara pegawai dan perusahaan
5. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
6. Mengurangi keuasangan profesi dan manajerial

Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa jenis - jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Bersifat sementara Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

2. Bersifat Tetap Seorang karyawan ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
3. Bersifat kecil Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang , dan tanggung jawab dan gaji .
4. Bersifat Kering Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi Disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

Tanpa pengembangan karir karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, Pengembangan karir karyawan harus diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan pengembangan karir yang baik, perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kepuasan karyawan yang optimal. Pengembangan karir yang baik mencerminkan perusahaan yang sangat memperdulikan karyawannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya.

Dinas Perhubungan kota Surabaya merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, yakni urusan sosial. Sebelum mulai masuk jam kerja, setiap pagi diawali dengan apel pagi pada hari Senin pukul 07.15 WIB. Dan untuk jam kerja hari Senin-Kamis pukul 07.30 – 16.00 WIB, hari Jumat pukul 07.30 – 15.00 WIB sedangkan hari Sabtu pukul 09.00 – 14.00 WIB.

Dinas Perhubungan Kota Surabaya juga memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Tidak mudah bagi perusahaan atau organisasi untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman guna memotivasi karyawan agar

mereka terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi secara menyeluruh.

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi para pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat Pengaruh kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal – hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian (Lubis, 2011).

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berPengaruh dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja mengingat resiko bahayanya adalah penerapan teknologi, terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir. Keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja.

Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan yang seperti ini akan merasakan kepuasan kerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawannya adalah dengan melaksanakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Keselamatan kerja terdiri dari operasionalisasi terhadap perlindungan pekerja untuk meminimalisir adanya bahaya yang timbul pada proses produksi perusahaan dan lingkungan yang melingkupinya (Swasto, 2011). Faktor – faktor yang berakibat kepada kecelakaan dan cedera pekerja adalah kurangnya prosedur dan pelaksanaan rancangan keselamatan kerja. Menurut Swasto (2011).

Menurut Undang- Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan, (a) bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional; (b) bahwa setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya; (c) bahwa setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien; (d) bahwa berhubung dengan itu perlu diadakan segala daya-upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja; (e) bahwa pembinaan norma-norma itu perlu diwujudkan dalam Undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Undang – undang ini dibuat sebagai konsolidasi atau upaya untuk bisa mengatur dan menjamin keselamatan karyawan dan dijadikan standar yang jelas untuk keselamatan kerja bagi semua karyawan sehingga mendapat perlindungan penuh atas keselamatannya sehingga terwujud tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Kesehatan kerja merupakan bentuk dari adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh instansi atau organisasi kepada seseorang saat melakukan pekerjaan. Kesehatan kerja adalah usaha perusahaan untuk menjaga dan menumbuhkan tingkat kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan sosial bagi seluruh karyawan pada level yang tinggi (Meily, 2010).

Kesehatan kerja juga merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk dipertimbangkan, karena untuk menjadi sebuah karyawan harus dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan fisik kesehatan dari

karyawan itu sendiri. Sehingga para karyawan tersebut dapat bekerja secara produktif dan profesional.

Salah satu tujuan dari bagian kesehatan kerja ini berpengaruh erat dengan pelaksanaan yang salah satu tujuannya adalah upaya untuk mengurangi atau mencegah karyawan dari kondisi gangguan fisik atau lebih parahnya kondisi bahaya kecelakaan dalam kerja. Kesehatan Kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Resiko kesehatan yang melebihi periode waktu kerja merupakan faktor lingkungan kerja yang membuat jenuh, stres, atau gangguan fisik yang lain.

Perusahaan atau organisasi itu sendiri harus mampu memelihara kesehatan kerja para karyawannya. Pencegahan terjadinya penurunan kondisi atau resiko kesehatan karyawan pada proses produksi dan lingkungan yang tercipta, dengan memberikan perlindungan karyawan dan meminimalisir bahaya dan resiko pekerjaan yang dapat membuat kesehatan yang menurun. Sehingga harus diberikan pemeliharaan kesehatan dan alat –alat pelindung diri karyawan sebagai upaya penanggulangan gangguan pada kesehatan kerja para karyawan itu.

Sehingga dengan semakin tingginya faktor kesehatan kerja maka akan menurunkan faktor kecelakaan kerja bagi karyawan dan dengan semakin tinggi faktor penggunaan alat pelindung diri maka akan menurunkan faktor kecelakaan pada karyawan, berpengaruh dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) apabila sering terjadi kecelakaan dalam bekerja maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, alat – alat yang kurang *safety*. Apabila ini tidak segera diatasi secara langsung maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami penurunan yang signifikan.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017). Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013; Bahtiar, 2014).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Jika karyawan tersebut menyukai pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan baik, maka sudah dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya. Namun pekerjaan itu harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan tersebut, sehingga pekerjaan yang dihasilkan berdampak baik bagi perusahaan. Dan jika pekerjaan itu tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, maka bisa menghasilkan dampak buruk seperti menurunnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta bisa merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2001) “Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pendapat tersebut senada dengan Hasibuan (2008) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Kondisi seperti yang telah diungkapkan di atas menunjukkan bahwa faktor manusia sangat berperan aktif dalam peningkatan dari mutu perusahaan tersebut. Hal ini terkait juga dengan teknologi yang ada. Banyak kasus menunjukkan bahwa teknologi sudah maju namun ketersediaan sumber daya manusianya sangat minim. Ini dikarenakan ketidaksiapan bagi organisasi tersebut untuk melaksanakan kemajuan yang optimal.

Kecelakaan kerja sangat erat kaitannya dengan produksi dan kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan jumlah tenaga kerja (*input*). Dengan adanya tingkat keselamatan kerja yang tinggi maka hasil kerja karyawan akan maksimal dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Perusahaan atau organisasi dapat melakukan analisa apakah dengan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini dapat menekan atau menurunkan angka kecelakaan kerja.

Memperhatikan hal tersebut maka pengaruh kedisiplinan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting untuk dikaji, karena ketiga faktor tersebut dapat memengaruhi produktivitas perusahaan guna mencapai visi dan misi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa tertarik untuk membuat sebuah kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk karya ilmiah yang penulis beri judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perhubungan Bagian Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Surabaya)”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya (Y)?
2. Apakah variabel penerapan program keselamatan kerja karyawan (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya (Y)?
3. Apakah variabel penerapan program kesehatan kerja karyawan (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya (Y)?
4. Apakah variabel pengembangan karir (X1) , penerapan program keselamatan kerja karyawan (X2) dan penerapan program kesehatan



kerja karyawan (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya (Y)?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui Apakah variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya (Y).
2. Mengetahui Apakah variabel penerapan program keselamatan kerja karyawan (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya (Y).
3. Mengetahui Apakah variabel penerapan program kesehatan kerja karyawan (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya (Y).
4. Mengetahui apakah variabel pengembangan karir (X1) , penerapan program keselamatan kerja karyawan (X2) dan penerapan program kesehatan kerja karyawan (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya (Y)

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia .
2. Penelitian ini juga berguna untuk pengambilan keputusan instansi pemerintah dalam hal meningkatkan kepuasan kerja.

