

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan-perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia dimana keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Manusia, sebagai sumber daya di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan (Hanggraeni, 2012).

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dalam hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Kepuasan kerja dapat dikatakan

sebagai respon umum karyawan berupa perilaku yang ditampilkan karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Hamali, 2016). Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempat bekerja.

Untuk menjaga agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, ada salah satu faktor yang harus diperhatikan yaitu kesehatan dan keselamatan kerja karyawan itu sendiri. Agbola (2012) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu kunci pokok untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi. Program tersebut sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan dan untuk meminimalkan risiko kecelakaan dan cedera (Machabe dan Indermun, 2013). Keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam perundang-undangan namun, masih kurang perusahaan maupun instansi yang sadar akan pentingnya K3. Oleh karena itu instansi perlu memperhatikan program K3 untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Indrawati, Satrya, Dewi (2017) yang menyatakan bahwa K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memperlakukan orang yang dipimpinnya, yang akan memberikan tanggapan berupa kegiatan-kegiatan yang menunjang atau tidak bagi pencapaian tujuan kelompok atau organisasinya (Zainal, Hadad, dan Ramly, 2017). Setiap pemimpin perlu menyadari bahwa untuk mewujudkan

hubungan manusiawi yang efektif, perlu memiliki kemampuan memperlakukan orang lain sebagai subjek bukan objek. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Suprpta, Sintaasih dan Riana (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan seluruh jajaran organisasi.

Kegiatan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya. Begitupun dengan karakter individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari-hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana karyawan merasakan apa dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan (Zainal, Hadad, dan Ramly, 2017). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Abadiyah dan Purwanto (2016) yang menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Goltens Jakarta adalah salah satu perusahaan yang menyediakan pilihan layanan bagi sejumlah pelanggan armada di seluruh dunia. Sebagai suatu organisasi maka PT. Goltens Jakarta merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, dan bekerja

secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Sehingga dituntut untuk dapat memberikan kepuasan kerja kepada para pegawainya dalam rangka meningkatkan keoptimalan kinerja pegawainya.

Disamping itu menurut pandangan islam, mewajibkan kepada umatnya untuk bekerja dan berusaha secara halal, baik, baroqah, dan tidak curang. Di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan *output*. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar, dan syukur maka akan ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh. Sebagaimana dengan firman Allah SWT:

وَإِذْ تَأَذِّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.” (QS. Ibrahim: 7).

Apabila seorang pekerja mau mensyukuri akan nikmat Allah SWT, maka Allah akan menambah nikmat-Nya, berupa kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila pekerja tersebut tidak mau mensyukuri nikmat-Nya, maka sesungguhnya Allah SWT akan mencabut dan juga mengurangi nikmat dari manusia tersebut sebagai hukuman atas kekufurannya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandangan Islam (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Goltens Jakarta)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam penelitian yang penulis buat rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Goltens Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Goltens Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Goltens Jakarta?
4. Bagaimana pengaruh K3, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Goltens Jakarta?
5. Bagaimana pandangan islam tentang K3, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Goltens Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Goltens Jakarta.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Goltens Jakarta.

3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Goltens Jakarta.
4. Mengetahui pengaruh secara simultan K3, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Goltens Jakarta.
5. Mengetahui pandangan Islam tentang K3, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Goltens Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1. Manfaat Akademis

Bagi para akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktisi

Bagi para penulis, penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai K3, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan bagi perusahaan, dengan penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam penyusunan kebijakan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.