

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan tempat berlangsungnya proses produksi barang dan jasa, yang keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Meskipun teknologi dan fasilitas berkembang pesat, tanpa SDM yang kompeten, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. SDM menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, sehingga pengelolaan yang tepat sangat dibutuhkan. Dalam menciptakan produktivitas dan mutu kerja yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek penting seperti disiplin kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Ketiga faktor tersebut tidak hanya mendukung operasional perusahaan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada performa dan pencapaian tujuan perusahaan.

PT KAI Balai Yasa Manggarai merupakan salah satu perusahaan swasta bergerak di bidang jasa transportasi. Balai Yasa Manggarai merupakan salah satu tempat dilaksanakannya perawatan, perbaikan berat dan modifikasi sarana kereta guna untuk memastikan keselamatan dan pelayanan selama beroperasi. Selain itu dengan adanya pelayanan perawatan dan perbaikan kereta api yang terus di kembangkan dan ditingkatkan maka di perlukan adanya performa yang baik pada karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan biasanya disebabkan oleh adanya faktor seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kesehatan kerja.

Dapat dilihat pada Tabel 1.1 yaitu hasil penelitian pada penyebaran kuisioner kepuasan kerja sebagai berikut

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja di Balai Yasa Manggarai

No	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas	Total
1	Apakah penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan kepuasan saya dalam bekerja.	25 orang (83,33%)	5 orang (16,67%)	30 orang (100%)

No	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas	Total
2	Apakah pemberian penghargaan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai dedikasi saya.	20 orang (66,7%)	10 orang (33,3%)	30 orang (100%)

Sumber: Lampiran 4, diolah, 2025.

Balai Yasa Manggarai selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan mampu memberikan performa yang baik saat sedang melakukan pekerjaan. Berdasarkan dari pengamatan pra survey yang peneliti dapat, di temukan bahwa karyawan merasa puas dengan adanya suatu penghargaan yang di dapatkan yaitu berupa piagam penghargaan, terlihat bahwa mayoritas karyawan sebanyak 25 responden atau sebesar 83,33% menyatakan puas. Sementara itu, hanya 5 responden atau 16,67% yang menyatakan tidak puas. Maka dengan adanya piagam penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pengabdian setiap tahun nya di Balai Yasa Manggarai menjadi bentuk nyata apresiasi perusahaan terhadap loyalitas dan dedikasi yang telah ditunjukkan. Penghargaan ini tidak hanya meningkatkan rasa bangga dan kepuasan pribadi bagi karyawan, tetapi karyawan termotivasi untuk terus berkarya dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Namun Balai Yasa Manggarai terdapat indikasi masalah pada kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kesehatan kerja K3 yang berdampak pada menurun nya performa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Presentase Kehadiran Karyawan PT.KAI Balai Yasa Manggarai.

REKAPUTASI LAPORAN ABSENSI PRIODE TAHUN 2024 PT. KAI BALAI YASA MANGGARAI								
BULAN	JUMLAH PEGAWAI	IZIN	SAKIT	ALFA	KEHADIRAN	%	KETIDAKHADIRAN	%
JANUARI	315	8	10	8	289	91.75%	26	8.25%
FEBRUARI	315	5	7	6	297	94.29%	18	5.71%
MARET	315	5	7	6	297	94.29%	18	5.71%
APRIL	315	5	6	5	299	94.92%	16	5.08%
MEI	315	5	7	5	298	94.60%	17	5.40%
JUNI	315	5	6	5	299	94.92%	16	5.08%
JULI	315	5	6	5	299	94.92%	16	5.08%
AGUSTUS	315	4	6	5	300	95.24%	15	4.76%
SEPTEMBER	315	4	6	5	300	95.24%	15	4.76%
OKTOBER	315	4	5	4	302	95.87%	13	4.13%
NOVEMBER	315	4	6	5	300	95.24%	15	4.76%
DESEMBER	315	2	3	2	308	97.78%	7	2.22%

Sumber: PT KAI Balai Yasa Manggarai 2024

Berdasarkan tabel 1.2 data absensi di atas menunjukkan kedisiplinan karyawan di Balai Yasa Manggarai. Disiplin kerja salah satu aspek krusial dalam menjaga produktivitas dan efektivitas operasional di lingkungan organisasi. Berdasarkan rekapitulasi absensi tahun 2024, pada bulan Januari terdapat 26 kasus ketidakhadiran dari total 315 pegawai, yang terdiri dari 8 pegawai izin, 10 sakit, dan 8 tanpa keterangan (alfa), dengan tingkat kehadiran sebesar 91,75%. Sementara pada bulan Februari, angka ketidakhadiran menurun menjadi 18 orang, dengan kehadiran mencapai 94,29%. Meskipun persentase kehadiran tergolong tinggi, keberadaan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan secara berulang tetap menjadi indikasi adanya permasalahan disiplin kerja. Ketidakhadiran tanpa alasan jelas serta keterlambatan berpotensi mengganggu alur kerja dan pembagian tugas di lingkungan kerja teknis seperti Balai Yasa. masalah ini penting untuk dianalisis lebih lanjut karena berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Melalui data ini, dapat disusun kebijakan yang tepat guna meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada Balai Yasa Manggarai.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja di Balai Yasa Manggarai

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Apakah tingkat kebisingan di lingkungan kerja saya mengganggu konsentrasi saat bekerja.	18 orang (60%)	12 orang (40%)	30 orang (100%)
2	Apakah Hubungan kerja antar rekan kerja terasa harmonis dan saling mendukung.	13 orang (43,3%)	17 orang (56,7%)	30 orang (100%)

Sumber: Lampiran 4, diolah, 2025.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan kenyamanan bagi karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres, menurunnya motivasi kerja, Namun, hasil pra-survei yang dilakukan di Balai Yasa Manggarai menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang belum optimal. Beberapa permasalahan yang paling dominan diidentifikasi meliputi kondisi fisik lingkungan kerja seperti tingkat kebisingan yang tinggi akibat aktivitas perawatan kereta yang terus-menerus, yang secara langsung berdampak pada kesehatan

pekerja. sebanyak 60% menyatakan setuju bahwa kebisingan mengganggu konsentrasi mereka saat bekerja. Selain itu, dari aspek non-fisik, ditemukan pula adanya hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, di mana sebagian karyawan mengeluhkan kurangnya kerja sama, komunikasi yang tidak efektif dari beberapa rekan kerja yang menyebabkan suasana kerja menjadi kurang suportif dan menimbulkan rasa tidak nyaman. hasil menunjukkan bahwa hanya 43,3% yang setuju, sedangkan 56,7% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan permasalahan tersebut yang mendasari penelitian mengenai variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Balai Yasa Manggarai.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Keselamatan Kesehatan Kerja di Balai Yasa Manggarai

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Apakah perusahaan telah menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai standar keselamatan kerja.	27 orang (90%)	3 orang (10%)	30 orang (100%)
2	Apakah masih banyak rekan kerja saya yang kurang disiplin dalam menggunakan APD	22 orang (73,33%)	8 orang (26,67%)	30 orang (100%)

Sumber: Lampiran 4, diolah, 2025.

Selain faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keselamatan kesehatan kerja K3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting, terutama dalam perusahaan industri yang memiliki risiko tinggi seperti perkeretaapian. Balai Yasa Manggarai sebagai unit perawatan dan perbaikan sarana perkeretaapian memiliki lingkungan kerja yang cukup kompleks dan berisiko. Oleh karena itu, penerapan sistem K3 menjadi suatu keharusan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 responden, ditemukan bahwa pada pertanyaan pertama, "Apakah perusahaan telah menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai standar keselamatan kerja?", sebanyak 27 orang atau 90% menyatakan setuju bahwa perusahaan telah menyediakan APD yang sesuai standar. Hanya 3 orang atau 10% responden yang menyatakan tidak setuju, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengakui bahwa perusahaan telah memenuhi tanggung jawabnya dalam penyediaan perlengkapan keselamatan kerja. Namun demikian, pada pertanyaan kedua, "Apakah masih banyak

rekan kerja saya yang kurang disiplin dalam menggunakan APD?", sebanyak 22 orang atau 73,33% menyatakan setuju, sedangkan 8 orang atau 26,67% menyatakan tidak setuju. Data ini mencerminkan bahwa meskipun APD telah disediakan, kedisiplinan dalam penggunaannya masih menjadi persoalan yang cukup signifikan di lingkungan kerja Balai Yasa Manggarai. Rendahnya kesadaran atau kepatuhan terhadap penggunaan APD dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan mencerminkan masih kurangnya budaya keselamatan di antara karyawan. Dengan demikian, data pra-survei ini menunjukkan bahwa aspek fasilitas keselamatan kerja sudah terpenuhi, namun penerapannya dalam perilaku kerja sehari-hari masih perlu ditingkatkan, kurangnya kedisiplinan dalam penggunaan APD dapat berdampak pada kepuasan kerja secara keseluruhan, karena rasa aman di tempat kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Maka berdasarkan permasalahan tersebut penelitian ini mendasari mengenai variabel keselamatan kesehatan kerja K3 terhadap kepuasan kerja pada Balai Yasa Manggarai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT KAI Balai Yasa Manggarai dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3). Permasalahan rendahnya tingkat kehadiran, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta ketidakkonsistenan dalam penerapan prosedur K3 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam terhadap pengaruh masing-masing faktor tersebut untuk menyusun kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Maka penelitian ini akan menjadi perhatian bagi penulis untuk mendalami agar bisa memberikan solusi bagi Balai Yasa Manggarai, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT KAI Balai Yasa Manggarai

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT KAI Balai Yasa Manggarai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT KAI Balai Yasa Manggarai?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT KAI Balai Yasa Manggarai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT KAI Balai Yasa Manggarai.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT KAI Balai Yasa Manggarai.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja (K3) karyawan pada PT KAI Balai Yasa Manggarai.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian berharap dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja, memiliki beberapa manfaat teoritis yakni dapat memberikan masukan sehingga peneliti dapat menjelaskan tentang kepuasan kerja beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selain itu manfaat teoritis lainnya dalam penelitian ini adalah sebagai bahan referensi bagi penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi manajemen perusahaan dapat mengetahui

pentingnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. agar dapat tercapai tujuan Perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah uraian dalam Menyusun hasil penelitian. Untuk mempermudah dalam Menyusun dan pembahasan penelitian ini, maka masing-masing bab dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang mengenai latar belakang penelitian, pembahasan dan masalah penelitian, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini merupakan bagian yang menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang bentuk penelitian yang digunakan, objek penelitian, definisi operasional variabel, pengukurannya, Teknik pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan untuk hasil peneliti.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini di uraikan hasil dari penelitian, analisis data dan penjelasannya yang di kaji secara lengkap

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi mengenai Kesimpulan dari pokok pembahasan penelitian yang telah dilakukan, serta saran untuk pengembangan penelitian berikutnya.