

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya alam sering kali dianggap sebagai aset utama yang mendorong pertumbuhan ekonomi, serta pembangunan suatu negara. Namun dalam konteks perusahaan, sumber daya manusia khususnya karyawan, memiliki peran yang tak kalah penting. Manusia sebagai karyawan bukan hanya menjalankan tugas dan fungsi tertentu, tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan dalam organisasi. Kinerja dan dedikasi karyawan dapat memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan daya saing dalam perusahaan. Pentingnya SDM karyawan terlihat dari peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan yang mempunyai keterampilan serta pengetahuan yang tepat dapat beradaptasi dengan perubahan serta menghadapi tantangan yang muncul.

Dalam dunia industri logistik sering kali menghadapi tantangan yang sangat beragam, terutama karena adanya tuntutan untuk menyediakan layanan yang cepat, aman, dan efisien. Perusahaan ekspedisi mengemban peran vital dalam mendukung kelancaran aktivitas pendistribusian barang, baik skala nasional ataupun internasional. Seiring dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat dan dunia bisnis akan pengiriman barang yang cepat, aman, dan efisien, industri ekspedisi kini menjadi salah satu sektor yang sangat strategis. Kemajuan teknologi, serta pertumbuhan *e-commerce* semakin memperkuat permintaan terhadap layanan ekspedisi

yang andal dan berkualitas. Namun, di tengah peluang yang besar, perusahaan ekspedisi juga menghadapi tantangan yang kompleks.

Persaingan bisnis yang semakin ketat karena munculnya banyak kompetitor baru yang menawarkan berbagai keunggulan kompetitif. Di sisi lain, pelanggan semakin menuntut pelayanan berkualitas tinggi, seperti pengiriman tepat waktu, biaya terjangkau, dan transparansi dalam proses pengiriman, kinerja karyawan adalah fondasi utama dalam menjaga kepuasan pelanggan dalam pengiriman barang. Maka dari itu sangat diperlukan kinerja karyawan yang optimal dan maksimal, hal tersebut tidak dapat berjalan dengan baik jika terjadi penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap penurunan kinerja karyawan, serta dapat segera ditangani untuk perbaikan. Apabila tidak segera ditangani, situasi ini dapat membawa dampak buruk bagi perusahaan (Parashakti & Putriawati, 2019).

Namun sektor ekspedisi sangat rentan terhadap risiko operasional seperti kecelakaan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu dalam pengantaran barang, kelelahan akibat jam kerja yang terlalu panjang serta tekanan untuk memenuhi target pengiriman. Berdasarkan data pendukung, "Menurut BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2023 tercatat lebih dari 1.500 kasus kecelakaan kerja, dengan sebagian besar terjadi pada sektor transportasi dan logistik".

Berdasarkan kondisi tersebut, K3 sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Karyawan adalah individu yang memiliki

kebutuhan dasar terkait dengan keselamatan, kesehatan, lingkungan kerja serta budaya kerja yang positif. Perusahaan dapat dikatakan baik apabila perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut juga dapat membuat karyawan cenderung lebih produktif serta loyal, karena ketika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan serta meningkatkan kesejahteraan, karyawan akan merasa lebih dihargai serta termotivasi berkontribusi pada tujuan perusahaan. Adapun, kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana karyawan bisa bekerja dengan efektif dan produktif (Achmad et al., 2021).

Saat ini K3 ialah aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia dikarenakan aspek ini mencakup kebijakan dan prosedur untuk menciptakan lingkungan kerja dengan penuh keamanan sekalipun sehat beserta melakukan pencegahan akan cedera, penyakit, dan kecelakaan kerja (Parashakti & Putriawati, 2019). Dalam konteks fenomena K3 ini khususnya jaminan sosial semacam BPJS Kesehatan serta Ketenagakerjaan. Jaminan sosial yakni salah satu HAM yang wajib dijunjung tinggi Negara sesuai dengan Konstitusi Republik Indonesia. Pasal 28H ayat (3) UUD RI Tahun 1945 yang memberi pernyataan bahwasanya: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”

Berikut tertera tabel data kecelakaan kerja di PT Mega Kargo Logistik dari tahun 2021 hingga 2024.

Tabel 1. 1 Data Kecelakaan Kerja

Data Kecelakaan Kerja											
2021			2022			2023			2024		
R	P	S.P	R	P	S.P	R	P	S.P	R	P	S.P
1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1

Sumber: Data Kecelakaan Kerja PT Mega Kargo Logistik (2021-2024)

Keterangan :

R : Ringan

P : Parah

S.P : Sangat Parah

Berdasarkan data kecelakaan kerja pada tabel 1.1 di PT Mega Kargo Logistik dalam rentang waktu 2021–2024, terdapat berbagai tingkat kecelakaan yang terjadi, baik di gudang maupun di luar lingkungan kerja.

Pada tahun 2021, tercatat satu kasus kecelakaan ringan yang terjadi di gudang. Kecelakaan ini kemungkinan besar disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, seperti lantai licin atau prosedur penanganan barang yang kurang tepat. Tidak terdapat kecelakaan dalam kategori parah maupun sangat parah pada tahun ini. Memasuki tahun 2022, jumlah kecelakaan meningkat dengan adanya satu kasus kecelakaan ringan dan satu kasus kecelakaan parah. Kecelakaan ringan masih terjadi di gudang, seperti pekerja tergelincir atau tangan terjepit saat mengangkat barang. Sementara itu, kecelakaan parah melibatkan insiden tertimpa barang yang tidak tersusun dengan baik atau cedera akibat penggunaan alat berat. Pada tahun ini, belum terdapat kecelakaan yang tergolong sangat parah.

Pada tahun 2023, terjadi satu kasus kecelakaan ringan, kecelakaan ringan terjadi di gudang, hal ini disebabkan oleh benturan saat bekerja yakni karyawan yang jatuh dari tangga saat menyusun barang. Memasuki tahun 2024, bertambahnya peningkatan kecelakaan kerja tercatat satu kasus kecelakaan ringan, satu kasus kecelakaan sangat parah. Kecelakaan ringan terjadi didalam gudang akibat benturan saat mengangkat barang. Sementara itu, kecelakaan sangat parah yakni kejadian yang mengakibatkan korban jiwa yang dialami oleh kernet akibat kelalaian sopir yang menabrak *guard rail* di jalan tol. Akibatnya, kernet mengalami cedera serius berupa pergeseran ACL dan robekan pada ligamen lutut anterior, yang memerlukan perawatan intensif serta rehabilitasi jangka panjang.

Secara keseluruhan, kecelakaan ringan menjadi kasus yang paling sering terjadi setiap tahunnya, terutama di *warehouse*, yang mengindikasikan perlunya peningkatan prosedur keselamatan kerja dalam menangani barang dan mengelola area kerja. Kecelakaan sangat parah hanya terjadi dalam dua tahun terakhir dan umumnya melibatkan kendaraan operasional di jalan tol, yang menyoroti pentingnya penerapan standar keselamatan dalam transportasi perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3 mampu menghadirkan perlindungan fisik sekaligus mental teruntuk karyawan, selain itu lingkungan kerja yang kondusif dan positif juga memiliki peran penting dalam membentuk peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen, seperti tata ruang, pencahayaan, kebersihan, serta hubungan antar rekan kerja dalam organisasi. Hal tersebut berdasarkan segala aspek yang berada di sekitar karyawan, yang berpotensi berpengaruh dalam kemampuan karyawan saat menjalankan tugas dengan optimal. Berbagai faktor seperti suhu ruangan yang nyaman, misalnya penggunaan AC, pencahayaan yang memadai, dan elemen lainnya berperan dalam mendukung kinerja karyawan (Jayaputra & Sriathi, 2020).

Lingkungan kerja mempunyai perannya sendiri dalam memengaruhi kinerja karyawan, budaya kerja juga sangat penting dalam perusahaan. Budaya kerja memengaruhi karyawan dan perusahaan secara signifikan, dengan membentuk sikap dan perilaku yang berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan perusahaan (Siregar et al., 2020).

Selain K3 serta lingkungan kerja, budaya kerja juga berperan penting sebagai suatu elemen yang mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan, jika budaya kerja didalam perusahaan tidak teroganisir, maka organisasi didalamnya mungkin tidak dapat berfungsi secara optimal. Bagi organisasi, budaya kerja ialah aspek yang harus dipertimbangkan, dikarenakan berhubungan dengan interaksi para pegawai dalam suatu perusahaan (Sukartini & Lumban Gaol, 2022).

Berdasarkan observasi penelitian fenomena yang terjadi di PT Mega

Kargo Logistik ialah menurunnya kinerja karyawan di akibatkan karena minimnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga menyebabkan menurunnya efesiensi operasional serta kepuasan pelanggan.

Oleh sebab itu, peneliti akan menjalankan penelitian lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Kargo Logistik”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
3. Apakah Budaya Kerja (X3) berpengaruh pada Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengevaluasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) pada Kinerja Karyawan pada PT Mega Kargo Logistik.
2. Mengevaluasi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan pada PT Mega Kargo Logistik.
3. Mengevaluasi pengaruh Budaya Kerja (X3) pada Kinerja Karyawan pada PT Mega Kargo Logistik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik atau Ilmu Pengetahuan

Memberikan gambaran terkait pengaruh K3, lingkungan kerja, serta budaya kerja pada kinerja karyawan yang memiliki harapan melalui hasil penelitian tersebut dapat membantu menambah kekuatan kepada hasil penelitian yang terdahulu serta dapat meningkatkan literatur dan wawasan yang telah ada.

2. Bagi Peneliti

Menyalurkan beberapa masukan guna melakukan penelaahan secara lebih dalam terkait pengaruh K3, lingkungan kerja, dan budaya kerja pada kinerja karyawan agar menjadi masukan yang dapat menunjang perusahaan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan agar lebih baik.

3. Bagi Instansi

Menjadi masukan untuk perusahaan agar dapat mengevaluasi aspek aspek dalam K3, lingkungan kerja serta budaya kerja yang positif serta kondusif dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dilaksanakan di 4 titik lokasi PT Mega Kargo Logistik, yaitu Jakarta, Bekasi, Surabaya, dan Medan. Penelitian difokuskan pada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja, dan budaya kerja pada kinerja karyawan

menggunakan pendekatan kuantitatif.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakupi latar belakang yang menjelaskan alasan utama penelitian dilaksanakan, perumusan masalah yang diidentifikasi, tujuan penelitian, serta manfaat yang diharapkan dari penelitian ini. Batasan masalah yang membatasi ruang lingkup penelitian juga disertakan, diikuti dengan sistematika penulisan yang memberikan gambaran umum struktur laporan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengulas beragam teori mendukung tema penelitian serta model konseptual yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian. Di dalamnya terdapat kajian literatur yang relevan dan konsep-konsep teoretis yang akan membantu pembahasan dan pemahaman terhadap isu yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi desain penelitian yang dipilih, model konseptual yang diterapkan, serta operasionalisasi dari variabel-variabel penelitian. Selain itu, dijelaskan juga mengenai waktu dan lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel yang diterapkan, beserta metode analisis data yang digunakan untuk mengolah data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan profil perusahaan, hasil analisa data beserta data pembahasan hasil penelirian yang sudah dilaksanakan secara menyeluruh dari setiap variabel K3 (X1), Lingkungan Kerja (X2), serta Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mega Kargo Logistik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tujuan sekaligus gagasan, peneliti menyampaikan tujuan yang dihasilkan dari pembahasan, pemikiran, serta diskusi mengenai hasil akhir penelitian. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap studi lanjutan dan dampak administratif yang relevan.