

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting, karena tujuan dalam suatu perusahaan dapat tercapai atau tidak tergantung dari faktor manusia. Dalam hal ini manusia berperan sebagai karyawan. Karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan pemerintah maupun swasta yang melaksanakan, menggerakkan, dan menentukan pencapaian tujuan suatu perusahaan secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap berbagai program yang mendukung kesejahteraan dan kenyamanan kerja, termasuk program keselamatan kerja dan jaminan hari tua. Hal ini sejalan dengan temuan Luthans (2021) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja timbul ketika ekspektasi karyawan terhadap organisasi terpenuhi, termasuk dalam hal keadilan, pengakuan, dan pengembangan diri. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan minim risiko kecelakaan kerja. Hal ini sangat penting terutama di sektor-sektor yang melibatkan aktivitas fisik atau penggunaan alat berat seperti dipelabuhan.

Kesehatan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan berkelanjutan. Program kesehatan kerja bertujuan untuk mencegah penyakit akibat kerja dan meningkatkan kesejahteraan fisik maupun mental karyawan selama menjalankan tugasnya. Kondisi kesehatan yang baik akan berdampak positif terhadap semangat, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Manuaba (2019), kesehatan kerja adalah upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya baik secara fisik, mental, maupun sosial, melalui upaya preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. Tanpa adanya perhatian yang baik terhadap aspek kesehatan kerja, produktivitas karyawan dapat menurun akibat meningkatnya tingkat kelelahan, stres kerja, atau bahkan kecelakaan kerja.

Hidayat dan Wibowo (2020) Kesehatan, keselamatan kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dari potensi bahaya di tempat kerja. Permenaker No. 5 Tahun 2018 K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sementara itu, program jaminan hari tua menjadi bentuk perlindungan jangka panjang bagi karyawan, memberikan rasa aman terhadap masa depan setelah masa kerja berakhir.

Program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan salah satu inisiatif penting yang diluncurkan oleh pemerintah Indonesia untuk memastikan kesejahteraan finansial dan sosial bagi pekerja setelah mereka memasuki usia pensiun. Mengingat semakin meningkatnya populasi lansia di Indonesia, program ini memainkan peran

krusial dalam menjaga kualitas hidup pensiunan. Namun, untuk menilai sejauh mana program JHT berhasil mencapai tujuannya, diperlukan evaluasi yang mendalam mengenai efektivitasnya dalam menjamin kesejahteraan pensiunan.

Tambunan (2019) menyatakan bahwa JHT merupakan pilar penting dalam sistem jaminan sosial nasional untuk menciptakan ketenangan kerja. Seiring perkembangan regulasi, Permenaker No. 2 Tahun 2022 mempertegas bahwa JHT dapat dicairkan penuh pada usia pensiun atau saat mengalami cacat total tetap, meski sempat menuai perdebatan karena adanya pembatasan pencairan dini. Menurut penelitian Usman dan Rasji (2025), kejelasan manfaat JHT dan kemudahan akses klaim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena memberikan rasa aman bagi masa depan karyawan. Dukungan program seperti JHT juga memperkuat loyalitas serta mengurangi turnover niat.

PT Pelindo Terminal Petikemas Kupang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan memiliki peran penting dalam menyediakan fasilitas kerja yang aman dan menjamin kesejahteraan karyawannya. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana program kesehatan dan keselamatan kerja dan jaminan hari tua yang telah dijalankan perusahaan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan.

Data awal yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data absensi. Menurut Robbins dan Judge (2020), kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan absensi, di mana karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih baik dibandingkan karyawan

yang tidak puas. Oleh karena itu, berikut adalah tingkat absensi karyawan pada PT.Pelindo Terminal Petikemas Kupang sepanjang tahun 2024.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Tahun 2025 karyawan PT.Pelindo Terminal Petikemas**  
**Kupang**

| Bulan     | Jumlah karyawan | Jumlah hari kerja | Jumlah Hari kerja seluruh karyawan | Absen |    |   | Jumlah hari kerja yang hilang | Jumlah hari kerja yang nyata | Tingkat Absensi (%) |
|-----------|-----------------|-------------------|------------------------------------|-------|----|---|-------------------------------|------------------------------|---------------------|
|           |                 |                   |                                    | S     | I  | A |                               |                              |                     |
| Januari   | 44              | 21                | 945                                | 5     | 3  | 2 | 10                            | 935                          | 1%                  |
| Februari  | 44              | 20                | 900                                | 4     | 2  | 1 | 7                             | 893                          | 1%                  |
| Maret     | 44              | 21                | 945                                | 3     | 3  | 1 | 7                             | 938                          | 1%                  |
| April     | 44              | 15                | 675                                | 4     | 4  | 1 | 9                             | 666                          | 1%                  |
| Mei       | 44              | 22                | 990                                | 3     | 2  | 3 | 8                             | 982                          | 1%                  |
| Juni      | 44              | 21                | 945                                | 4     | 6  | 1 | 11                            | 934                          | 1%                  |
| Juli      | 44              | 20                | 900                                | 6     | 5  | 4 | 15                            | 885                          | 2%                  |
| Agustus   | 44              | 22                | 990                                | 5     | 7  | 4 | 16                            | 974                          | 2%                  |
| September | 44              | 20                | 900                                | 9     | 4  | 2 | 15                            | 885                          | 2%                  |
| Oktober   | 44              | 21                | 945                                | 5     | 6  | 6 | 17                            | 928                          | 2%                  |
| November  | 44              | 22                | 990                                | 8     | 9  | 4 | 21                            | 969                          | 2%                  |
| Desember  | 44              | 18                | 810                                | 7     | 13 | 6 | 26                            | 784                          | 3%                  |

(Sumber : PT.Pelindo Terminal Petikemas Kupang)

Dari data di atas di lihat bahwa dalam bulan januari sampai desember ada kenaikan dalam tingkat absensi. Pada bulan januari hingga juni, yaitu 1% namun pada bulan juli hingga desember terjadi peningkatan absensi yang berada di angka 2% sampai 3%. Kenaikan tingkat absensi ini terjadi karena jumlah ketidak hadiran karyawan yang relatif meningkat.

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) atau lebih dikenal dengan sebutan Pelindo III merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa layanan operator terminal pelabuhan. Perusahaan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan III menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Salah satu pendekatan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah melalui program kesehatan dan keselamatan kerja, dan jaminan hari tua. Kesehatan kerja berkaitan dengan upaya menjaga kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap optimal selama bekerja. Keselamatan kerja berfokus pada perlindungan terhadap risiko kerja, sedangkan jaminan hari tua memberikan rasa aman terhadap masa depan karyawan setelah memasuki usia pensiun. Ketiga aspek ini merupakan bagian dari kesejahteraan kerja yang sangat menentukan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT.Pelindo Terminal Petikemas Kupang, ditemukan adanya masalah terkait fenomena yang menunjukkan bahwa pelaksanaan program-program tersebut belum berjalan maksimal. Di PT Pelindo Terminal Petikemas Kupang, beberapa karyawan mengeluhkan masih belum optimalnya pengawasan keselamatan kerja, serta minimnya informasi dan transparansi mengenai jaminan hari tua. Kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa tidak aman, kurang dihargai, dan kehilangan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh May Sarah Abni Tanjung (2022) dengan judul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3), jaminan hari tua, serta kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori baik. Hasil analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta jaminan hari tua berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial.

Dan ada juga penelitian yang dilakukan oleh Susantiana Dewi (2022) dengan judul Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Jaminan Hari Tua terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan jaminan hari tua berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka disimpulkan bahwa dari penelitian terdahulu di atas menunjukan hasil yang berbeda, sehingga mendorong untuk dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk meneliti kembali Pengaruh Program K3 dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas Kupang.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik melakukan penelitian tentang **” Pengaruh Program Kesehatan dan keselamatan kerja serta Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas Kupang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, peneliti mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh Program Kesehatan, keselamatan kerja dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas Kupang

## **1.3 Persoalan Penelitian**

Berdasarkan judul di atas maka persoalan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Terminal Petikemas Kupang?
2. Apakah jaminan hari tua berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Terminal Petikemas Kupang

## **1.4 Tujuan dan manfaat penelitian**

### **1.4.1 Tujuan penelitian**

- a. Untuk mengetahui program Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas Kupang

- b. Untuk mengetahui jaminan hari tua berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Terminal Petikemas Kupang

#### **1.4.2 Manfaat penelitian**

Bedasarkan tujuan penelitian di atas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

- a. Manfaat akademis

Peneliti ini diharapkan sebagai sumber informasi, referensi dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam kepustakaan untuk memungkinkan peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Program Kesehatan dan keselamatan kerja dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Pelindo Terminal Petikemas Kupang

- b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan bahan referensi juga perbaikan kepuasan dimasa yang akan datang Mengenai Pengaruh Program Kesehatan dan keselamatan kerja dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Pelindo Terminal Petikemas Kupang