

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dinamika persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, organisasi menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja melalui optimalisasi sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan sejahtera menjadikan salah satu aset strategis yang memberikan perubahan terhadap daya saing perusahaan di tengah dinamika dunia kerja. Kota Batam merupakan bagian dari provinsi kepulauan Riau, yang mempunyai posisi strategis sebagai wilayah kepulauan. Oleh karena itu, sektor transportasi laut memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung mobilitas masyarakat, khususnya dalam kegiatan penyeberangan antar pulau.

PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa transportasi penyeberangan dan pelabuhan. Cabang Batam secara khusus bertanggung jawab atas layanan operasional penyeberangan laut yang menghubungkan Batam dengan pulau-pulau di sekitarnya, sehingga menjadi tulang punggung dalam konektivitas antarwilayah di Kepulauan Riau.

Seiring dengan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Batam juga menghadapi tantangan dalam menjamin kesejahteraan pegawai. Hal ini mencakup penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta upaya menciptakan hubungan sosial yang harmonis di lingkungan

perusahaan. Upaya tersebut tidak hanya penting bagi produktivitas, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Keselamatan kerja adalah suatu alat atau program dalam upaya mencapai derajat kesehatan kerja yang tinggi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Setyawati & Soedarmadi, 2021).

Perusahaan menerapkan standar K3 secara formal. Berdasarkan dokumen Komitmen Bersama K3L PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Batam, perusahaan menyatakan komitmennya untuk:

1. Melaksanakan seluruh ketentuan peraturan-undangan terkait K3L
2. Penerapan Sistem Manajemen K3 dan Lingkungan (SMK3L)
3. Menyelenggarakan seluruh kegiatan operasional memenuhi aspek keselamatan dan kesehatan kerja
4. Melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem dan kinerja K3

Perusahaan juga menyediakan fasilitas berupa pelatihan k3 tahunan, pelaksanaan *Medical Check Up* (MCU) setiap 1 tahun sekali, serta pengawasan keluar masuk pengunjung menggunakan buku tamu dan kartu *visitor*.

Bahaya di tempat kerja baik fisik maupun psikologis berdampak negatif terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja di berbagai industry termasuk pelabuhan, manufaktur, kantor, pertambangan, dan sektor kreatif (Widajati, 2025). Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kerja pegawai, yang merupakan tanggung jawab pemberi kerja (Budiarty dkk., 2023). Berdasarkan pada penelitian

sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Yuriatun & Nugroho (2023) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aini & Suhermin (2020) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT Paragon Technology and Innovation Kantor Cabang Surabaya.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada 22 November 2024, terdapat adanya pegawai yang merasa bahwa pelatihan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan perusahaan belum dapat membantu mereka memahami dan mengantisipasi potensi risiko di tempat kerja. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang jarang dilakukan dapat menyebabkan kurangnya kesadaran akan bahaya yang ada di lingkungan sekitar atau lingkungan kerja, sehingga menimbulkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain itu, terdapat juga pegawai yang merasa waktu istirahat yang tidak cukup. Waktu istirahat yang tidak memadai, terutama pada pekerjaan dengan beban kerja yang tinggi, dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental pegawai. Pegawai yang tidak memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan energi cenderung mengalami kelelahan yang dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, kesehatan dan bahkan keselamatan dalam bekerja.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja terdapat juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah tempat bekerja di mana lingkungan tersebut berisi individu-individu yang bekerja (Ginting & Siagian, 2021). Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Saputra, 2022). Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, tetapi juga aspek sosial dan psikologis seperti hubungan antar rekan kerja. Interaksi yang positif dan suasana kerja yang harmonis turut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang disediakan perusahaan akan memberikan pengaruh dalam memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan seorang pegawai dapat bekerja secara optimal dalam kondisi yang baik (Astuti dkk., 2022). Berdasarkan pada penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Yuriatun & Nugroho, 2023) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2021) lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Permasalahan dalam hubungan kerja sering kali menjadi isu yang muncul meskipun aspek fisik di lingkungan kerja telah terpenuhi. Pegawai merasa bahwa bangunan kapal tempat pegawai tersebut bekerja terlihat kurang menarik, baik dari segi estetika maupun kenyamanan visual. Meskipun terkesan sebagai hal yang bersifat fisik, persepsi terhadap tampilan bangunan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja secara psikologis. Lingkungan kerja yang tidak enak dipandang dapat menurunkan rasa nyaman, mengurangi semangat kerja.

Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan menjadi salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Di samping dukungan sosial, ciri-ciri kepribadian individu juga telah ditemukan memainkan peran penting

dalam membentuk komitmen dan perilaku akademis. Lima dimensi kepribadian Besar keterbukaan, kehati-hatian, ekstrasversi, kesepakatan, dan stabilitas emosional terkait dengan keterlibatan dan ketekunan (Nurhasanah dkk., 2025). Dukungan sosial merupakan fenomena yang menarik dalam ilmu psikologi karena secara potensial dapat membantu memahami hubungan antara individu dengan lingkungan sosialnya (pratiwi, 2023). Apabila terjadinya pegawai yang mengeluh dikarenakan kurangnya dukungan sosial yang mereka rasakan, baik dari rekan kerja maupun dari atasan menyebabkan pegawai merasa stress, tidak puas, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Dukungan sosial adalah hubungan interpersonal yang di dalamnya berisi pemberian bantuan yang melibatkan aspek-aspek dari informasi, perhatian, emosi, penilaian dan bantuan instrumental yang diperoleh oleh individu melalui interaksi dengan lingkungan, dan memiliki manfaat emosional atau efek perilaku bagi penerima (Oktarina, 2023). Semakin tinggi kuantitas dan kualitas hubungan seseorang, semakin tinggi pula dukungan sosialnya, dengan kata lain, hubungan tersebut searah dengan dukungan penghargaan, dukungan informasi, pertemanan sosial, dukungan instrumental (Sulaimiah dkk., 2020). Dukungan sosial yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan membantu pegawai mengatasi tekanan kerja dengan lebih efektif. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman & Mawati (2019) dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terdapat adanya pegawai merasa tidak sepenuhnya terlibat atau nyaman dalam bertukar pikiran mengenai pekerjaan dengan rekan kerja. Meskipun budaya diskusi dan kolaborasi sudah menjadi bagian dari rutinitas kerja di beberapa bagian,

namun pada kenyataannya tidak semua pegawai merasakan keterbukaan dan kebebasan yang sama dalam menyampaikan pendapat atau menerima informasi dari rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan persepsi pegawai terhadap dukungan sosial dalam bentuk pertukaran informasi, guna mendukung kepuasan kerja secara menyeluruh.

Kepuasan yang didapat oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan menjadi suatu petunjuk bahwa pegawai mempunyai perasaan senang terhadap tugas yang dikerjakan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan terciptanya kepuasan kerja pada pegawai dan menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan harapan oleh suatu perusahaan, karena perusahaan harus memperhatikan kebutuhan pegawai (Kang & Saputra, 2022a). Dalam konteks perusahaan modern, terutama di sektor logistik seperti PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Batam, tingkat kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan operasional perusahaan. Jika perusahaan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, maka perusahaan akan memiliki citra yang baik dan pandangan yang baik pula dari masyarakat, sedangkan jika pegawai memiliki tingkat kepuasan yang rendah, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri (Astuti dkk., 2022). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal.

Fenomena tersebut yang menampilkan dengan adanya tantangan untuk menangani dan menjaga kepuasan kerja pegawai yang menjadi semakin rumit, dan terutama ketika terjadinya ekspetasi Dalam konteks ini, pemahaman lebih dalam tentang pengaruh faktor-faktor seperti keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan

kerja, dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja menjadi sangat penting untuk memastikan produktivitas pegawai tetap terjaga.

Sulaiman & Mawati (2019), Yuriatun & Nugroho (2023), Prasetyo dkk (2020), Fitriani (2021) seperti objek, populasi yang berbeda menimbulkan terjadinya perbedaan antar variabel. Hal ini mengakibatkan munculnya *research gap* atau bisa dibilang dengan celah penelitian ini ingin melakukan penelitian dengan objek dan variabel yang berbeda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dukungan sosial terhadap kepuasan kerja pegawai laut di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Batam.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *novelty* atau kebaruan dalam penelitian ini yaitu objek yang belum diteliti oleh orang lain, populasi yang berbeda, kombinasi variabel yang digunakan atau judul yang digunakan belum ada yang menggunakan. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena kepuasan kerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan operasional PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) sebagai salah satu perusahaan transportasi logistik utama di Indonesia. Dalam kondisi seperti ini, perhatian terhadap aspek kesehatan kerja, lingkungan kerja dan dukungan sosial menjadi semakin penting. pegawai yang tidak puas dengan kondisi kerjanya berisiko mengalami kelelahan fisik dan mental yang pada akhirnya dapat mengganggu kelangsungan operasional perusahaan. Urgensi penelitian ini juga semakin relevan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri transportasi. Untuk mempertahankan posisi kompetitif,

perusahaan perlu mengambil langkah proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang penulis jelaskan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Batam**"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian terhadap kondisi fisik pegawai dan tidak meratanya pegawai mendapatkan pelatihan keselamatan kerja
2. Lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung, terutama dalam hal segi tampilan desain kapal dan kenyamanan visual.
3. Dukungan sosial dari kurangnya keterbukaan informasi sesama pegawai.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Batam?
3. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Batam?

4. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja pegawai di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Batam?

1.4 Batasan masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini mencakup yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) yang berada di Cabang Batam, tanpa melibatkan pegawai dari cabang lain.
2. Variabel yang diteliti mencakup kepuasan kerja sebagai variabel dependen, dengan keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial sebagai variabel independen.
3. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan skala ordinal terkait perusahaan.
4. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan tidak mencakup analisis jangka panjang terhadap perubahan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas yang telah dirumuskan, tujuan penelitian ini untuk dicapai ialah:

1. Untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Batam?

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) yang berada Cabang Batam.
3. Untuk mengetahui apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) yang berada Cabang Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang tingkat kepuasan kerja pegawai di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai.
2. Dengan adanya penelitian ini, pegawai dapat merasa bahwa aspirasi dan kondisi kerja mereka menjadi perhatian perusahaan, yang pada akhirnya dapat kepuasan kerja mereka.
3. Membuat peluang kerja sama antara PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Batam dan UMRAH

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini menggunakan sistematika untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, indentifikasi dari masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Di bab kedua ini menjelaskan tentang teori dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dengan penelitian terdahulu, membuat kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis dan hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodolgi penelitian ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sample, operasionalisasi variabel, skala pengukuran variabel, variabel penelitian, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian ini mendeskripsikan tentang analisis data penelitian dan hasil serta pembahasan dari hasil penelitian

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima ini menguraikan tentang Kesimpulan dari penelitian dan saran penelitian tersebut