

BAB 1

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan jumlah PO dari tahun ke tahun semakin meningkat. Peningkatan jumlah PO juga diiringi dengan pertumbuhan jumlah bus yang beroperasi khususnya di Jawa Timur. Hal ini untuk memenuhi kebutuhan mobilisasi penduduk. Hal ini dapat dilihat dari data berikut :

Tabel 1.1
PERKEMBANGAN ANGKUTAN ANTAR KOTA ANTAR
PROVINSI TAHUN 2009 – 2013

No	Propinsi	2009		2010		2011		2012		2013	
		PO	BUS	PO	BUS	PO	BUS	PO	BUS	PO	BUS
1	N. Aceh D.	18	544	18	621	18	621	20	635	22	684
2	Sumut	39	1078	41	1185	42	1236	45	1278	45	1292
3	Sumbar	61	770	61	841	63	849	67	882	67	897
4	Riau	20	337	22	376	23	388	24	402	26	417
5	Jambi	34	470	35	501	37	511	38	511	37	517
6	Sumsel	32	519	31	559	31	574	31	584	32	588
7	Bengkulu	17	271	19	301	21	323	21	328	21	327
8	Lampung	26	488	26	565	27	558	28	580	28	580
9	DKI Jakarta	71	3449	68	3670	66	3714	67	3843	68	3882
10	Jawa Barat	116	3507	116	3789	117	3818	118	3858	119	3903
11	Jawa Tengah	138	3390	141	3822	141	3879	147	4008	148	4119
12	DI. Yogya	28	475	28	509	29	510	29	518	29	538
13	Jawa Timur	63	1632	64	1860	65	1874	69	1941	72	2007
14	Banten	46	926	47	1013	47	1050	46	1085	47	1150
15	Bali	11	143	12	165	13	182	14	203	14	212
16	NTB	10	116	10	119	10	119	10	119	10	121

Sumber : Ditjen Hubdat tahun 2014

Dari data diatas dapat dinilai bahwa terdapat peningkatan jumlah PO dan bus yang beroperasi mulai tahun 2009 sampai 2013. Hal ini memunculkan

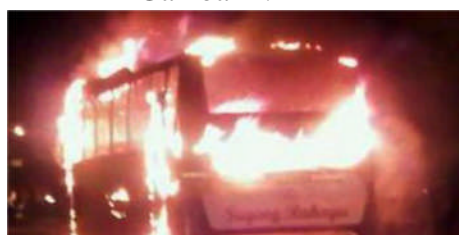
tantangan baru bagi PO lama maupun PO yang baru beroperasi. Persainganpun akan semakin ketat. Kondisi persaingan yang ketat ini menuntut tiap-tiap PO untuk terus meningkatkan kualitas apalagi terkait jaminan keamanannya.

Mengenai keamanan dan keselamatan kerja juga harus dijadikan pertimbangan untuk memperoleh kepercayaan dari para pelanggan. Hal ini juga dapat menjadi halangan bagi PO untuk mendapatkan pelanggan. Ada beberapa contoh fenomena yang menggambarkan kegagalan PO dalam menekankan keselamatan dan keamanan. Fenomena-fenomena tersebut kerap kali diberitakan melalui media televisi, radio, maupun media cetak. Yang lebih memprihatinkan lagi terkadang tidak sedikit korban jiwa yang jatuh pada kecelakaan-kecelakaan tersebut. Bukan hanya penumpang bus saja yang menjadi korban, pengguna jalan lainpun tidak jarang turut tertimpa fenomena pahit ini. Seperti pada berita yang terdapat pada situs www.merdeka.com (2012) yang memberitakan adanya bus yang mengalami kecelakaan maut di Jalan Raya Trosobo, Sepanjang, Sidoarjo, Jawa Timur hingga menewaskan 8 orang dan 42 orang luka-luka (Gambar 1.1). Lalu pada tahun 2013 lalu, seperti apa yang juga telah diberitakan pada www.merdeka.com, telah terjadi insiden bus yang menghantam 3 pengendara motor hingga tewas di Jalan Raya Perak, Jombang, Jawa Timur. Kejadian tersebut menyebabkan warga sekitar mengamuk dan membakar bus tersebut (Gambar 1.2). Masih banyak lagi berita mengenai kecelakaan bus di Jawa Timur.

Gambar 1.1



Gambar 1.2



Korban insiden bis di
Sepanjang, Jawa Timur (2012)
sumber : www.merdeka.com

Bis yang dibakar oleh
warga di Jalan Raya Perak,
Jombang, Jawa Timur (2013)
sumber : www.merdeka.com

Sarwar dan Khalid (2011) mengatakan bahwa pada karyawan industri jasa, kepuasan merupakan suatu faktor yang sangat penting yang biasanya mengasumsikan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka mereka akan membuat para pelanggan turut puas. Untuk itu PO yang ingin tetap mempertahankan eksistensi dan keunggulan kompetitifnya agar selalu memperhatikan kepuasan para sopir bus yang bekerja pada PO tersebut. Tidak berhenti disitu, kepuasan karyawanpun turut berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut (Springer, 2010). Hal ini juga dapat berkontribusi dalam menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti apa yang telah dipaparkan sebelumnya.

Untuk itu, ketika membahas masalah bus dan kecelakaan, erat kaitannya dengan sopir sebagai pengemudi bus itu sendiri. Performa sopir bus yang buruk sehingga menyebabkan kecelakaan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh para sopir bus tersebut merasa kurang puas terhadap perusahaan tempat para sopir bekerja. Seperti apa yang dinyatakan oleh Springer (2010) bahwa perasaan kurang puas yang dirasakan oleh para karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja mempengaruhi kinerja para karyawan tersebut. Tidak jarang bahwa pekerjaan sopir bus disepelkan di kehidupan sehari-hari bahkan oleh PO tempat mereka bekerja. Tanpa disadari bahwa sopir bus merupakan profesi yang memerlukan keahlian, pengalaman dan ketangkasan. Tetapi seringkali keahlian, pengalaman dan ketangkasan para sopir tidak dibalas dengan kesejahteraan yang layak dari PO tempat para sopir bus tersebut bekerja. PO hanya memeras tenaga para sopir bus

demi kepentingan PO dan sering tidak memperhatikan jaminan keselamatan para sopir bus tersebut. Seperti pengakuan dari salah seorang sopir bus yang hanya mendapatkan Rp 90.000,- per paket perjalanan (liputan6.com). Tidak pula jarang ketika terjadi kecelakaan, sopir bus beralih bahwa harus kejar setoran untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Hal ini seperti pada berita yang dilansir oleh media Surya yang memberitakan tabrakan antara bus dan truk di Gresik pada 20 Januari 2015 lalu. Hal ini sebagai pembuktian bahwa kesejahteraan sopir bus kurang diperhatikan dalam hal ini. Kerja keras mereka seringkali berbalas tuduhan-tuduhan miring. Tuduhan bahwa sopir bus selalu sembarangan, lalai, ugal-ugalan dan tidak memperhatikan pengguna jalan lain. Pada akhirnya hal-hal tersebut menekan sopir bus untuk berperilaku yang tidak seharusnya. Demi menjunjung kebijaksanaan, hal tersebut harus ditelusuri secara obyektif. Harus ada perhatian dari sudut pandang dan fokus yang berbeda. Apakah yang melandasi fenomena-fenomena tersebut?

Dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini kepuasan karyawan adalah salah satu unsur yang penting bagi sebuah perusahaan. Namun dalam penelitian ini bukan berfokus pada apa efek dari kepuasan sopir terhadap perusahaan tempat para karyawan tersebut bekerja, melainkan lebih kepada bagaimana cara meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Meskipun kebijakan-kebijakan dari perusahaan telah ditetapkan dan dilaksanakan, namun penting untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan mengenai pelaksanaan kebijakan keselamatan kerja dan pengaruh yang berkaitan dengan persepsi tersebut. Hal ini dikarenakan pemahaman yang lebih mendalam

terhadap reaksi para karyawan terhadap praktek keselamatan dapat membantu perusahaan dalam menselaraskan antara kebijakan keselamatan yang diterapkan oleh perusahaan dengan kebiasaan-kebiasaan karyawan dengan maksud untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman (Huang dkk., 2004).

Dalam hal ini hubungan sopir-PO menjadi hubungan yang tak terpisahkan. Apa dan bagaimana perlakuan PO terhadap sopirnya sangat mempengaruhi kepuasan sopir pada PO tersebut. Lebih-lebih yang menyangkut keselamatan sopir dalam bekerja. Sopir bus akan merasa puas bila PO menjunjung tinggi keselamatan kerja. Hal ini dikarenakan rasa puas dapat timbul ketika karyawan atau yang dalam hal ini adalah sopir bus tersebut merasa dianggap penting oleh perusahaan tempat para sopir bus tersebut bekerja (Lind dan Tyler, 1998). Keselamatan kerja yang dijunjung tinggi oleh PO harus dilakukan secara kongkrit. Hal ini agar dapat dirasakan langsung oleh sopir.

Perhatian PO terhadap keselamatan kerja dapat tergambar melalui kualitas eksekusi kebijakan keselamatan kerja pada para sopir-sopir yang bekerja pada PO tersebut. Kualitas eksekusi kebijakan keselamatan kerja dari PO merupakan bentuk investasi PO terhadap keselamatan (Huang dkk, 2004). Investasi tersebut dapat dikonseptualisasikan sebagai *safety climate* (Griffin dan Neal, 2002; Zohar, 2000). Jadi, *safety climate* adalah cara bagaimana perusahaan menerapkan kebijakan-kebijakan keselamatan kerja, memantau prosedur keselamatan, dan mendorong praktek-praktek keselamatan (Huang dkk., 2004).

Keberhasilan PO dalam menjunjung tinggi keselamatan dalam bentuk *safety climate* tersebut salah satunya dapat tergambar melalui pemahaman sopir

dalam berperilaku atau *employee safety control*. *Employee safety control* adalah persepsi karyawan akan tingkat kemampuan para karyawan tersebut atau yang dalam hal ini adalah sopir bus dalam mengendalikan situasi-situasi yang terjadi pada lingkungan pekerjaan (Karasek, 1979). Hal ini menuntut para sopir agar mengerti bahwa perilaku merupakan aspek yang penting dalam bekerja. Para sopir akan bijaksana dalam bekerja bila memahami perkara-perkara tersebut. Bijaksana dalam arti dapat membedakan perilaku yang baik dan perilaku yang harus dihindari, serta konsekuensi yang timbul dari perilaku-perilaku tersebut. Pemahaman akan perkara-perkara tersebut dapat meningkatkan kesadaran sopir akan arti sebuah keamanan. *Employee safety control* juga dapat berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan tempat para sopir bus tersebut bekerja. Hal ini dikarenakan semakin tinggi persepsi akan *control*, suasana hati para karyawan akan semakin positif dan juga berpengaruh positif pada *satisfaction* (Teuchmann dkk., 1999; Spector, 1986).

Perasaan aman yang dirasakan para sopir dapat melejitkan tingkat kepuasan para sopir tersebut. Apalagi didukung dengan adanya persepsi bahwa PO menjunjung tinggi keselamatan kerja secara kongkrit. Oleh karena itu, keselamatan yang dijunjung tinggi oleh PO secara kongkrit bilamana ditambah oleh pemahaman sopir dalam berperilaku akan lebih meningkatkan kepuasan sopir terhadap PO tempat para sopir tersebut bekerja.

Supervisor yang disediakan PO juga dapat menambah pengaruh akan kepuasan sopir (Viswesvaran dkk., 1999). Hal ini dikarenakan *supervisor* juga berperan untuk menerima segala keluhan sopir pada saat bekerja. Apalagi

terkait masalah keselamatan kerja yang dalam hal ini elastis terhadap kepuasan sopir pada PO. *Supervisor* yang baik selalu memberikan tanggapan yang berarti untuk meningkatkan praktek keselamatan kerja. Selain itu, *supervisor* yang baik juga peduli akan keselamatan kerja para sopir bus. Kepedulian tersebut dapat berupa selalu mengingatkan sopir ketika berperilaku menyimpang. Selain itu juga dapat berupa memberi nasehat-nasehat keselamatan sebagai bentuk penekanan akan keamanan. Para sopir bus akan merasa lebih nyaman ketika para sopir selalu dipedulikan oleh *supervisor*. Oleh karena itu, peran kongkrit dari *supervisor* dapat meningkatkan kepuasan sopir bus terhadap PO tempat para sopir bus bekerja.

Dari fenomena diatas beserta asumsi-asumsi sebab-akibatnya maka timbul sebuah pertanyaan “apakah benar *satisfaction with the company* para sopir bus antar kota dalam propinsi (AKDP) atau antar kota antar propinsi (AKAP) di Jawa Timur itu dipengaruhi oleh *safety climate* yang dimediasi oleh *employee safety control* dan dimoderasi oleh *supervisor safety support*?”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *safety climate* akan berpengaruh pada *satisfaction with the company*?
2. Apakah *employee safety control* akan berpengaruh terhadap *satisfaction with the company*?

3. Apakah *employee safety control* akan memediasi pengaruh *safety climate* terhadap *satisfaction with the company*?
4. Apakah *supervisor safety support* akan memoderasi hubungan antara *safety climate* dan *satisfaction with the company*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *safety climate* pada *satisfaction with the company*
2. Menganalisis pengaruh *employee safety control* terhadap *satisfaction with the company*
3. Menganalisis pengaruh mediasi *employee safety control* pada hubungan antara *safety climate* terhadap *satisfaction with the company*
4. Menganalisis pengaruh moderasi *supervisor safety support* pada hubungan antara *safety climate* dan *satisfaction with the company*

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat pada perusahaan-perusahaan otobus dalam menerapkan kebijakan keselamatan kerja dan dalam hal pengelolaan karyawannya terkait dengan keselamatan kerja. Selain itu, juga sebagai masukan pada perusahaan-perusahaan otobus dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan terhadap organisasi terutama dalam kebijakan keselamatan kerja. Dengan mengetahui jawaban rumusan-rumusan masalah pada penelitian ini diharapkan dapat membantu PO dalam hal pemilihan cara yang paling tepat dalam membentuk *safety climate* agar tercapainya *satisfaction with the company* para sopir bus yang bekerja pada PO tersebut. Hal ini agar terciptanya suatu

lingkungan kerja yang aman, sadar keselamatan yang baik, dan kedisiplinan yang tinggi.

Penelitian ini juga diharapkan akan memberikan sumbangan pada ilmu pengetahuan terkait pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh *safety climate* terhadap *satisfaction with the company* dengan dimediasi oleh *employee safety control* dan dimoderasi oleh *supervisor safety support*.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah yang akan diteliti yaitu apakah terdapat hubungan dari *safety climate* terhadap *satisfaction with the company* yang dimediasi oleh *employee safety control* dan dimoderasi oleh *supervisor safety support*, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar pembahasan dan analisis untuk memecahkan masalah yang dirumuskan. Landasan teori ini mencakup uraian mengenai *safety climate*, definisi *satisfaction with the company*, prinsip-prinsip *employee safety control*, komponen *supervisor safety support*. Bagian lain menjelaskan mengenai hasil penelitian sebelumnya, model analisis, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, prosedur penentuan sampel, dan teknik analisis data.

Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian mengenai hubungan *safety climate* terhadap *satisfaction with the company* dengan efek mediasi dari *employee safety control* dan efek moderasi dari *supervisor safety support*, analisis model, pembuktian hipotesis, dan pembahasan masalah penelitian.

Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran dari penulis yang dapat membantu pihak-pihak yang berkepentingan.