

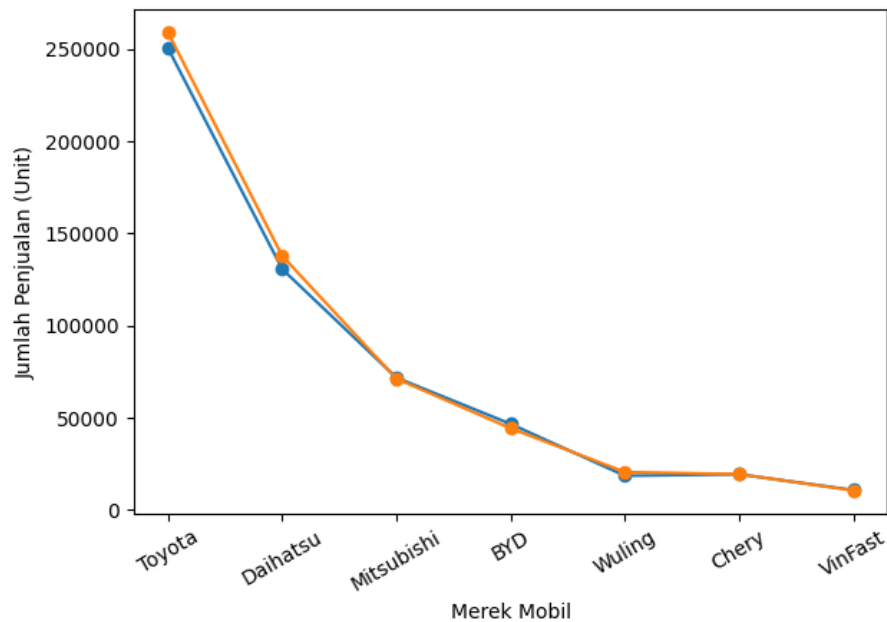
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Selaras dengan transformasi yang mendunia serta meningkatnya persaingan industri, sektor otomotif di Indonesia bukan sekadar ditargetkan guna menghadirkan produk dan layanan yang berkualitas, melainkan juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Manusia ialah elemen krusial organisasi karena berperan langsung dalam pelaksanaan berbagai kegiatan dan operasional perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai aset esensial yang wajib dikendalikan, dikembangkan, serta dipelihara dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia yang unggul akan menunjang organisasi dalam menggapai sasaran serta meningkatkan kapabilitas institusi (Wibowo, 2021).

Industri otomotif saat ini sedang menjadi perhatian khusus di kalangan masyarakat. Hal ini menyebabkan perusahaan otomotif wajib memiliki sumber daya manusia yang baik untuk melayani pelanggan. Berdasarkan ([cnbcindonesia.com](https://www.cnbcindonesia.com)) penjualan retail mobil di Indonesia di tahun 2025 mencapai 833.692 unit turun 6,3% persen dari tahun 2024 dengan total unit 889.680. Sedangkan penjualan *wholesales* mencapai 803.687 unit penjualan dari pabrik ke dealer resmi. Tahun 2025 turun 7,2% dibandingkan dengan 2024 yang mencapai 865.723 unit.



Gambar 1.1 Grafik Penjualan *wholesales* (Pabrik ke Dealer) ke dan Penjualan Ritel (Dealer ke Konsumen)

Sumber: cnbcindonesia, 2025

Berdasarkan grafik merek di atas, mobil asal Jepang masih sangat menguasai pasar di tahun 2025. Toyota, Daihatsu, dan Mitsubishi Motors memimpin penjualan *wholesales*, sementara Toyota dan Daihatsu memimpin penjualan retail tertinggi di tahun 2025. Di antara merek asal Tiongkok (China), *Build Your Dream* (BYD) menunjukkan kinerja yang paling menonjol dengan mencapai penjualan terbaik di *wholesales* dan retail. Selain itu, VinFast menjadi satu-satunya merek di Asia Tenggara yang mencatatkan penjualan yang cukup signifikan, dengan total *wholesales* dan retail sebesar 10.886 unit dan penjualan retail mencapai 10.630 unit di tahun 2025.

Toyota menjadi salah satu merek yang memiliki pasar besar dalam pasar otomotif nasional, berdasarkan data penjualan mobil 2025. Toyota menunjukkan kinerja penjualan yang sangat kuat baik di penjualan *wholesales* maupun penjualan

retail. Tingginya penjualan tersebut menunjukkan bahwa Toyota menjadi pilihan utama konsumen di Indonesia. Kepercayaan ini terbentuk karena kualitas produk yang konsisten, daya tahan kendaraan. serta jaringan purna jual yang luas, dan mudah di akses. Selain itu, kemampuan Toyota dalam memenuhi kebutuhan pelanggan yakni dengan menghadirkan berbagai jenis kendaraan yang mengakibatkan memperkuat posisinya sebagai pemimpin pasar otomotif di Indonesia.

Sebagai salah satu merek dengan pangsa pasar yang besar di Indonesia, Toyota menjalankan kegiatan usahanya melalui jaringan dealer resminya yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dealer resmi memiliki peran sebagai sarana pelayanan bagi pelanggan, baik kegiatan penjualan maupun pelayanan perawatan dan perbaikan kendaraan, keberadaan jaringan dealer ini menjadi bagian penting dalam menjaga standar dari pelayanan serta mendukung kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan.



Gambar 1.2 Auto2000 Waru

Sumber: website resmi Auto2000 (auto2000.co.id), 2024

PT Astra International Tbk yang terbentuk tahun 1970 ialah entitas instansi Astra Group sebagai agen tunggal pemegang merek motor roda empat dengan

merek Toyota di Indonesia. Tahun 1989, PT Astra International Tbk bermitra dengan PT Astra Motor Sales serta sekarang menjadi PT Astra International Toyota Sales Operation ataupun Auto2000.

Auto2000 Waru ialah salah satu cabang dealer resmi Toyota yang bergerak di bidang otomotif. Sebagai bagian dari jaringan resmi Toyota. Auto2000 Waru menyediakan berbagai layanan, meliputi penjualan kendaraan roda empat, layanan *service*, penyedia suku cadang (*spare part*), serta layanan purna jual. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, karyawan Auto2000 Waru dituntut untuk bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan pelanggan serta mendukung pencapaian kinerja perusahaan. Auto2000 Waru berlokasi di wilayah Sidoarjo dan berada pada lokasi yang strategis, yakni di Jalan Raya Waru Km 15, Aloha, Sidoarjo.

Tabel 1.1 Data Jumlah Dealer Resmi

Merek	Jumlah Dealer atau bengkel
Toyota	340
Daihatsu	177
Suzuki	302
Mitsubishi	181

Sumber: Website Resmi Dealer (auto2000.co.id, daihatsu.co.id, suzuki.co.id, dan mitsubishi-motors.co.id) , 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa Toyota memiliki jumlah dealer dan bengkel resmi paling banyak dibandingkan dengan merek lainnya, yang menunjukkan besarnya skala operasional dan intensitas pelayanan kepada pelanggan. Selain itu Daihatsu dan Suzuki juga memiliki jaringan layanan yang luas setelah Toyota berpencar di berbagai kawasan di Indonesia. Kabupaten Sidoarjo

memiliki aktivitas ekonomi yang tinggi yang mengakibatkan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap sarana transportasi. Kondisi tersebut mendorong berkembangnya sektor otomotif yang membutuhkan layanan penjualan dan perawatan kendaraan secara berkala.

Tabel 1.2 Data Jumlah Dealer dan Bengkel resmi di Sidoarjo

Nama Dealer atau Bengkel Resmi	Lokasi
Auto2000 Waru	Jalan Raya Waru Km 15, Aloha, Sidoarjo.
Asri Motor	Jalan Jenggolo No. 52, Sidoarjo
Asri Motor Taman	Jalan Raya Taman 147 Taman, Sidoarjo
Asri Motor BP	Jalan Stadion No. 146-147 Kemiri, Sidoarjo

Sumber: Website (carmudi.co.id), 2024

Dengan jumlah dealer dan bengkel resmi Toyota di berbagai titik wilayah Sidoarjo mencerminkan juga tingginya aktivitas kerja yang melibatkan banyak tenaga kerja yang mencakup layanan penjualan unit, administrasi dan *service* (perbaikan). Tingginya volume pekerjaan tersebut secara langsung berbanding lurus dengan peningkatan risiko kerja di lapangan, sehingga menuntut adanya sistem manajemen yang tidak hanya berfokus pada profitabilitas, tetapi juga perlindungan sumber daya manusia. Karyawan menjalankan berbagai aktivitas kerja yang melibatkan penggunaan mesin, peralatan kerja, serta material pendukung operasional bengkel yang berpotensi menimbulkan risiko kecelakaan apabila prosedur keamanan serta kesejahteraan kerja tidak diberlakukan secara optimal (Alamsyah *et al.*, 2024). Dengan demikian, Auto2000 Waru harus menjadi perhatian yang serius terhadap pengimplementasian program keselamatan serta

kesehatan kerja guna mengondisikan area kerja protektif serta mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Kata keselamatan berasal dari istilah "*safety*" dalam bahasa Inggris yang memiliki arti keselamatan, keselamatan itu sendiri berkaitan dengan kecelakaan yang merupakan ilmu untuk mempelajari faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan berasal dari bahasa Inggris "*healthy*" yang memiliki arti sehat. Sehat disini memiliki maksud yakni sehat fisik, mental, dan sosial. Kesehatan merupakan ilmu pendekatan yang mempelajari faktor yang dapat menyebabkan manusia mengalami kesulitan dan upaya pencegahan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ialah serangkaian tindakan yang diambil guna mengantisipasi serta memitigasi risiko insiden kerja maupun penyakit akibat kerja melalui identifikasi berbagai insiden yang terdapat di area kerja. Penerapan K3 bertujuan menciptakan kondisi kerja yang protektif, nyaman, serta sehat bagi pekerja sehingga probabilitas insiden serta penyakit okupasional dapat diminimalkan (Hakim & Andhika, 2022).

Menurut Undang-Undang 1 tahun 1970 berkenaan dengan keselamatan kerja, yang mengamanatkan bahwasanya tiap pekerja berhak atas pengayoman atau keselamatan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga perusahaan wajib menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Indonesia masih sangat jauh dari standar yang diharapkan sesuai standar berlaku. Salah satu standar dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yakni ISO (*international for standardization*) 45001 merupakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Occupational*

Health and Safety Management System) mengacu pada standar internasional yang memuat berbagai persyaratan sebagai pedoman dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkup organisasi (Ramdani *et al.*, 2023). Standar ISO dapat merangsang keterikatan dari para pegawai serta dedikasi penuh dari manajemen eksekutif sebagai unsur prioritas kejayaan Prasetyo (2020). Temuan penelitian tersebut selaras dengan temuan Yoshana *et al.* (2022) yang mengindikasikan bahwasanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) turut mengintervensi performa pegawai.

Tabel 1.3 Data Kecelakaan Kerja Tahun 2023

Provinsi	Segmen Peserta			Jumlah
	PU (Penerima Upah)	BPU (Bukan Penerima Upah)	Jasa Konstruksi	
Jawa Timur	53,319	2,810	474	56,603

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan 2023

BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur pada tahun 2023 kasus kecelakaan kerja dicatat 56,603 orang pada periode Januari-Desember 2023 dengan PU (Penerima Upah) tercatat sebanyak 53.319 orang, sedangkan BPU (Bukan Penerima Upah) berjumlah 2.810, dan sektor jasa konstruksi sebanyak 474 orang. Data menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada pada sektor penerima upah, namun masih terdapat tenaga kerja berada pada sektor non-formal dan jasa konstruksi yang memiliki potensi resiko kerja yang cukup tinggi.

Tabel 1.4 Data Kecelakaan Kerja Tahun 2024

Provinsi	Segmen Peserta			Jumlah
	PU (Penerima Upah)	BPU (Bukan Penerima Upah)	Jasa Konstruksi	
Jawa Timur	74,319	5,585	867	80,771

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan 2024

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, akumulasi insiden kerja di Jawa Timur pada periode Januari hingga Desember 2024 mencapai 80.771 kasus. Tingginya angka tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih menemukan persoalan dalam mewujudkan penerapan K3 yang efektif. Meskipun berbagai upaya K3 telah diterapkan, risiko kecelakaan kerja masih tergolong tinggi, sehingga diperlukan penguatan sistem K3 secara berkelanjutan di lingkungan kerja. Pengimplementasian K3 yang optimal mampu membantu menurunkan probabilitas insiden kerja serta memaksimalkan ketenteraman pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari kedua tabel menunjukkan adanya peningkatan jumlah kasus kecelakaan kerja di Provinsi Jawa Timur dari tahun 2023 ke tahun 2024. Pada tabel tahun 2023, jumlah kasus tercatat sebanyak 56.603 orang yang terdiri dari Penerima Upah (PU) 53.319 orang, Bukan Penerima Upah (BPU) 2.810 orang, serta sektor jasa konstruksi sebanyak 474 orang. Sementara itu, pada tabel tahun 2024, jumlah kasus meningkat menjadi 80.771 orang, dengan rincian PU sebanyak 74.319 orang, BPU sebanyak 5.585 orang, dan jasa konstruksi sebanyak 867 orang. Peningkatan ini terlihat pada seluruh segmen peserta, yang menunjukkan adanya pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang terdaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Kenaikan jumlah peserta tersebut mencerminkan meningkatnya partisipasi tenaga kerja dan perusahaan dalam memperoleh perlindungan ketenagakerjaan. Namun demikian, peningkatan jumlah tenaga kerja juga berpotensi diikuti oleh peningkatan risiko kecelakaan kerja apabila tidak diimbangi dengan penerapan K3 secara maksimal. Dengan begitu, meningkatnya jumlah peserta secara signifikan, sehingga

diperlukan penguatan penerapan K3 dan perbaikan lingkungan kerja untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja serta mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Gambar 1.3 Papan peringatan wajib APD (Alat Pelindung Diri)



Sumber: Dokumentasi peneliti, 2026

Berdasarkan hasil observasi pengimplementasian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Auto2000 Waru ditunjang dengan adanya media informasi berupa papam peringatan yakni “Area Wajib APD”. Terdapatnya spanduk tersebut mencerminkan bahwa Auto2000 Waru telah memiliki kebijakan yang jelas dalam mengatur Keselamatan dan Keseahtan Kerja (K3), terutama terkait kewajiban penggunaan alat pelidung diri (APD) bagi karyawan. Hal ini menunjukkan terdapat upaya preventif dari Perusahaan dalam meminimalisirs resiko Kecelakaan Kerja melalui peningkatan kesadaran dan kedisiplinan pekerja terhadap standar keselamatan yang berlaku.



Gambar 1.4 Penggunaan alat pelindung diri (APD)

Sumber: Dokumentasi peneliti, 2026

Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) pada area bengkel Auto2000 Waru menunjukkan bahwa regulasi keselamatan kerja yang sudah digariskan perusahaan telah diterapkan secara langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini terlihat dari teknisi yang menggunakan perlengkapan kerja seperti seragam kerja, sarung tangan, sepatu keselamatan (*safety shoes*), serta masker saat melakukan pekerjaan perbaikan kendaraan. Penggunaan APD tersebut mencerminkan adanya kesadaran karyawan terhadap pentingnya menjaga keselamatan kerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Penggunaan APD menunjukkan komitmen perusahaan dalam memberikan perlindungan kepada karyawan dari berbagai risiko dan potensi bahaya yang dapat muncul selama aktivitas kerja di bengkel.

Dari aspek keselamatan kerja, penggunaan sepatu keselamatan bertindak guna menjaga kaki dari risiko tertimpa benda berat maupun terpeleset pada area kerja yang licin. Sarung tangan diaplikasikan agar menjaga tangan dari goresan, panas, serta paparan langsung dari komponen kendaraan atau komponen tertentu. Selain

itu, penggunaan masker juga berperan dalam mengurangi paparan debu atau partikel berbahaya yang dapat terhirup selama proses kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan K3 tidak hanya sebatas kebijakan atau peraturan, tetapi juga telah diimplementasikan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Kondisi tersebut menandakan pengaruh positif terhadap performa pegawai. Perlindungan kerja yang layak mampu memastikan pekerja kondusif serta akomodatif dalam menjalankan tugasnya. Rasa aman tersebut dapat meningkatkan fokus, ketelitian, serta produktivitas kerja. Oleh karena itu, penerapan K3 melalui penggunaan perlengkapan keselamatan kerja pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) di Auto2000 Waru dapat dinilai telah berjalan dengan baik dan berkontribusi dalam menghadirkan area kerja yang aman serta mendukung eskalasi performa pekerjaan



Gambar 1.5 Bengkel Auto2000 Waru
Sumber: Dokumentasi peneliti, 2026

Aktivitas operasional di dalam bengkel berjalan secara tertata dan terorganisir. Terlihat adanya pembagian area kerja yang jelas, seperti area perbaikan kendaraan dan jalur keluar masuk kendaraan, sehingga dapat meminimalkan potensi terjadinya kecelakaan kerja. Karyawan juga terlihat menjalankan tugas sesuai dengan bidang

pekerjaannya masing-masing, yang mencerminkan adanya sistem kerja yang terstruktur. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah mengimplementasikan prosedur kerja yang memperhatikan aspek keselamatan dalam setiap kegiatan operasional.

Fasilitas kerja yang tersedia di bengkel juga cukup memadai untuk menunjang kegiatan operasional. Peralatan kerja tertata di area tertentu sehingga memudahkan akses dan penggunaan oleh karyawan. Kondisi tersebut mencerminkan perhatian perusahaan terhadap penerapan K3, terutama dalam mewujudkan area kerja yang kondusif serta akomodatif bagi pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, penerapan K3 di Auto2000 Waru dapat dikatakan telah terlaksana dengan baik serta memberikan dampak positif terhadap keselamatan dan peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana individu menjalankan kewajiban dan kegiatan pekerjaan yang mencakup berbagai faktor dalam pengalaman bekerja. Lingkungan mengacu pada situasi fisik, biologis, dan psikologis di area kerja yang mampu mempengaruhi kesehatan, kemakmuran, serta kinerja pekerja Ahmad *et al.*, (2019) dalam Lumadja *et al.*, (2024). Terdapat dua dimensi (2) Lingkungan Kerja, yakni Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non-fisik. Lingkungan Fisik meliputi sarana dan prasarana seperti peralatan kerja, pencahayaan, suhu udara, serta ruang gerak yang memadai. Sementara itu, Lingkungan Non-fisik mencakup aspek psikis seperti suasana kerja, hubungan harmonis antara rekan sejawat, serta pola komunikasi antara pimpinan dan karyawan, dua dimensi ini sangat penting untuk

menciptakan ekosistem kerja yang memfasilitasi produktivitas kerja Thalibana (2022).

Area kerja yang unggul, didukung oleh ketersediaan akomodasi yang memadai, dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan. Kondisi ini berpotensi memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dan pada akhirnya berkontribusi terhadap optimalisasi performa. Dalam penelitian yang dilakukan Safitri & Tannady (2022) pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). Berdasarkan hasil penelitian, area kerja yang nyaman, tersedianya akomodasi kerja yang layak, keamanan area kerja, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu mengakomodasi utilitas performa pegawai. Dengan demikian, area kerja bisa dianggap sebagai satu di antara komponen yang memengaruhi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dengan kinerja baik apabila lingkungan perusahaan optimal serta aman bagi seluruh pekerja. Area kerja yang unggul mengakibatkan para pekerja puas serta pastinya membuat kinerja karyawan lebih optimal. Sebaliknya, area kerja yang kontraproduktif mampu melemahkan kinerja pekerja sehingga berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan.



Gambar 1.6 Area Pelayanan dan Penerimaan Service Auto2000 Waru
Sumber: Dokumentasi peneliti, 2026

Hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada area pelayanan Auto2000 Waru memiliki kondisi yang cukup baik dan mendukung aktivitas operasional perusahaan. Dari aspek lingkungan kerja fisik, ruangan terlihat bersih dan tertata rapi dengan pencahayaan yang memadai. Selain itu, penggunaan AC mengakomodasi terciptanya temperatur area kerja tetap kondusif bagi karyawan maupun pelanggan. Penataan meja dan kursi kerja yang terorganisir juga memberikan kemudahan bagi pegawai dalam mengelola tugasnya secara tepat sasaran, sehingga melahirkan suasana kerja yang terkendali.

Dari aspek area kerja non-fisik, interaksi antara pekerja dan pelanggan berlangsung dengan baik dan tertib. Karyawan terlihat melaksanakan otoritas serta akuntabilitas masing-masing, seperti pada bagian penerimaan service, kasir, maupun penjualan suku cadang. Hal ini menunjukkan adanya komunikasi dan koordinasi kerja yang efektif antar karyawan. Suasana kerja yang tercipta juga terlihat cukup nyaman dan profesional, sehingga dapat mendukung kelancaran proses pelayanan kepada pelanggan.

Kondisi area kerja yang unggul dari unsur fisik serta nonfisik, memberikan pengaruh positif terhadap performa pegawai. Area kerja yang aman, terintegrasi dengan baik, serta mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, serta produktivitas pekerja. Dengan demikian, area kerja di Auto2000 Waru dapat dinilai telah mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) krusial di lingkungan kerja guna menentukan capaian kerja para pekerja. Hasil yang dicapai oleh karyawan sebuah perusahaan akan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Performa pekerja ialah pencapaian yang diraih dengan berpatokan pada tujuan, sasaran, serta pedoman kerja yang sudah digariskan oleh institusi. Karyawan yang mampu mencapai atau memenuhi target sesuai dengan harapan organisasi dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik Valencia & Rinamurti, (2024). Kinerja karyawan menjadi unsur penting yang perlu dikelola dengan baik karena berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan. Terdapat faktor pendorong performa pekerja seperti insentif, kepuasan kerja, area kerja yang kondusif yang mengakibatkan pekerja merasa nyaman dan memberikan dampak positif. Dampak positif tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif (Nurkhairi & Suwanto 2025).

Tabel 1.5 Data Target Penjualan Auto2000 Waru

Tahun	Target penjualan	Realiasi penjualan
2022	600 Unit	440 Unit
2023	600 Unit	440 Unit
2024	600 Unit	440 Unit

Sumber: Data Penjualan Mobil periode 2022-2024 Auto2000 Waru

Dari temuan analisis data yang didapatkan bahwasanya kinerja pegawai di Auto2000 Waru menunjukkan penjualan yang tidak optimal selama periode 2022-2024. Target realisasi penjualan yang konsisten belum juga memenuhi target penjualan yang sudah diberlakukan oleh instansi. Ketidak tercapainya target mampu mencerminkan adanya permasalahan dalam pelaksanaan kerja karyawan, khususnya dalam pencapaian hasil kerja yang menjadi tolak ukur kinerja.

Realisasi penjualan yang rendah pada periode 2022-2024 menjadi indikasi menurunnya kinerja karyawan di Auto2000 Waru. Target Penjualan yang ditetapkan 600 Unit di setiap tahun hanya mampu merealisasikan penjualan 440 Unit, sehingga menunjukkan adanya selisih yang cukup banyak antara target dan realisasi. Selisih ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam memenuhi dalam memenuhi tuntutan pekerjaan belum berjalan sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan yang belum optimal tersebut berimplikasi langsung terhadap pencapaian instansi secara holistik.

Belum tercapainya target penjualan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dipengaruhi oleh penerapan K3 di Perusahaan. K3 memengaruhi kinerja karyawan terutama dalam menjaga kondisi kesehatan kerja yang mencakup keadaan fisik dan mental karyawan. Keadaan mental serta jasmani karyawan. Area kerja yang tidak sehat, seperti kelelahan akibat beban kerja yang berat, stres kerja, atau kurangnya waktu istirahat, dapat menyebabkan penurunan konsentrasi dan performa kerja dengan target penjualan yang diberikan dapat berdampak langsung pada kemampuan karyawan dalam melayani pelanggan.

Di samping itu, kondisi area kerja turut mengintervensi ketidaktercapaian target penjualan. Area kerja yang kurang ideal, baik dari komponen fisik maupun nonfisik, bisa memengaruhi tingkat kekondusifan dan motivasi kerja karyawan. Dari sisi fisik, kondisi seperti penerangan yang minim, temperatur di area kerja yang kurang nyaman, serta keterbatasan fasilitas kerja dapat menyebabkan karyawan lebih cepat merasa lelah dan sulit berkonsentrasi saat bekerja. Sementara itu, dari aspek nonfisik, ikatan kerja yang kurang sinergis, komunikasi yang tidak

berjalan dengan baik, serta tingginya tekanan kerja dapat menurunkan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut berpotensi menghambat kinerja karyawan sehingga pencapaian target penjualan yang telah ditentukan perusahaan menjadi kurang optimal.

Pengimplementasian K3 baik dan area kerja yang mempunyai keterkaitan yang optimal dengan peningkatan performa pekerja. Mengutip dari Jurnal Manajemen oleh Setiyaningrum *et al.*, (2024) dijelaskan melalui Teori Kebutuhan Maslow yang menegaskan bahwasanya individu akan berupaya memenuhi kebutuhan dasarnya sebelum beralih ke kebutuhan yang lebih tinggi. Penerapan K3 dilakukan sebagai upaya untuk melindungi karyawan dari berbagai risiko kecelakaan dan penyakit berhubungan dengan aktivitas kerja dengan pekerjaan. Perlindungan tersebut dapat meningkatkan rasa aman saat bertugas. Di samping itu, lingkungan kerja yang kondusif turut terlibat dalam menciptakan kenyamanan kerja sehingga pekerja dapat melangsungkan tugas serta tanggung jawabnya secara optimal.

Pemenuhan kebutuhan dasar akan memberikan dampak yang positif terhadap psikologis karyawan, seperti meningkatnya rasa aman, kenyamanan, serta fokus dalam bekerja. Pekerja yang bertugas dalam keadaan kondusif yang menjurus pada ketegangan yang rendah sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif. Maka, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara optimal dan area kerja yang tenteram bisa memberikan kontribusi terhadap peningkatan performa pekerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwasanya komponen K3 serta area kerja adalah acuan krusial yang wajib mendapat perhatian instansi guna mendongkrak dan mempertahankan performa pekerja secara berkelanjutan.

Dari latar belakang yang sudah jelaskan, peneliti terdorong dalam melakukan penelitian **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Astra International Tbk Cabang *sales* Auto2000 Waru”**. Penelitian ini diproyeksikan agar membawa manfaat teoritis sebagai rujukan dan bahan kajian pada bidang manajemen sumber daya manusia. Di sisi lain, peneliti dapat membawa manfaat praktis bagi perusahaan, terutama PT Astra International Tbk Cabang *sales* Auto2000 Waru sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya yang lebih efektif.

1.2 Perumusan Masalah

Dari Latar Belakang ini, peneliti mendeskripsikan beberapa masalah peneliti yang akan ditelaah:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Cabang Sales Auto2000 Waru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Cabang Sales Auto2000 Waru?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap hasil kineja karyawan di PT Astra International Tbk Cabang Sales Auto2000 Waru.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan penelitian yang sudah dirumuskan, tujuan didapat ialah:

1. Untuk mengetahui serta mendalami apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT Astra Internasional Tbk Cabang Sales Auto2000 Waru.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis apakah lingkungan kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT Astra Internasional Tbk Cabang Sales Auto2000 Waru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan di PT Astra Internasional Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang sudah dikonstruksikan, penelitian ini diproyeksikan dapat membawa manfaat dan kontribusi kepada berbagai pihak berikut:

1. Penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan bahan masukan bagi PT Astra International Tbk dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM serta memaksimalkan kredibilitas SDM di instansi.
2. Sebagai rujukan serta acuan bagi pengkaji berikutnya yang melangsungkan riset mengenai topik yang sejenis.