

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketersediaan Sumber Daya Alam yang melimpah kurang berguna jika tidak dapat dikelola dengan baik oleh manusia. Kesadaran manusia akan pentingnya sumber daya manusia bukan hal yang baru. Manusia selalu memikirkan cara memperoleh bahan pangan, sandang, dan papan. Organisasi dituntut untuk merencanakan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan terus menerus. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi¹.

SDM memegang peranan terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut harus memperhatikan kinerja karyawannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: Disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan dan keahlian, pengembangan karir, kepemimpinan dan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga

¹Dr. Kasmir, S.E., M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2016) Hlm 20

kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.²

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan yang baik akan kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, maka kinerja karyawan akan tercapai tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami penurunan. Hal ini perlu diperhatikan dan apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apalagi di lapangan tambang batu bara dengan resiko yang besar maka karyawan tambang memperhatikan alat *safety* yang mereka gunakan di antaranya: helm, rompi reflektor, sepatu pengaman, kacamata pengaman, masker respirator, sarung tangan pengaman, pengaman telinga, lampu kepala.

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), Hlm. 8

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan, perusahaan harus mampu menganalisa jika terjadi penurunan kinerja karyawan seperti evaluasi setiap tahun mulai dari motivasi kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Peningkatan produksi dan dilihat juga dari tingginya angka keselamatan dan kesehatan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.³ Motivasi dapat dikatakan sebagai sesuatu kekuatan profesional yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan.⁴

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik⁵.Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.⁶Oleh sebab itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena

³ Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005) Hlm 302.

⁴ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CAPS) Hlm 133

⁵ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalialia Dalam Jurnal SDM*, (Jakarta: Ghalia, 1992) Hlm 159.

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009) Hlm. 118

menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas–tugasnya. Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara atasan dan bawahan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang–orang yang ada di dalam lingkungannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.⁷ Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.⁸

Dari dua pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah Upaya pemikiran dan perbuatan yang dilaksanakan untuk menjamin kondisi sehat dan aman bagi kondisi pekerja, perusahaan dan lingkungan di sekitar perusahaan.

Salah satu persoalan yang harus diselesaikan pada PT. Cipta Kridtama saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghadapi persaingan yang ketat. Dalam konteks ini akan membahas tentang Motivasi, Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap

⁷Riswan Dwi Djatmiko, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 01

⁸Ibid. , hlm. 02

Kinerja Karyawan, dimana dampaknya dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi di perusahaan tersebut dapat meningkatkan organisasi yang lebih baik dan memberikan pembinaan kepada karyawan serta menjaga hubungan kekeluargaan dengan karyawan lain.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, permasalahan yang sedang terjadi berkaitan dengan motivasi pada PT. Cipta Kridatama Lahat yaitu dengan adanya kebijakan pemerintah bahwa mobil truck batu bara tidak boleh melintasi jalan raya sehingga pendapatan batu bara di PT Cipta Kridatama Lahat mengalami penurunan jumlah produksi, sehingga PT Cipta Kridatama Lahat hanya menjual batu bara yang di produksi setiap bulan hanya di jual di PLTU Lahat. Dengan adanya peraturan pemerintah ini PT Cipta Kridatama Lahat tidak bisa memproduksi banyak batu bara. Dampaknya pada karyawan, banyak karyawan yang kurang bersemangat untuk bekerja, karena karyawan yang *stand by* akibat produksi yang menurun yang sudah di tetapkan dulunya 80.000 ton perbulan kini hanya 3000 ton perbulan nya sehingga jika sudah tercapai target produksi maka tidak ada pekerjaan lain untuk karyawan.

Pada PT Cipta Kridatama Lahat lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus dijaga dan di tingkatkan secara terus menerus agar karyawan dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kondisi sekitar tambang batu bara pada umumnya udara yang ada di tambang kurang bersih akibat dari tambang batu bara tersebut membuat pencemaran udara dan terutama kantor PT. Cipta Kridatama itu sendiri berada di dekat tambang batu bara sehingga lingkungan kerja yang kurang

steril dalam sirkulasi udara secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Cipta Kridatama memiliki jumlah peralatan pelindung kurang memenuhi di setiap karyawan jumlah karyawan yang ada di PT Cipta Kridatama bagian Mekanik telah menggunakan alat pelindung diri saat diperlukan, alat pelindung diri yang diberikan perusahaan telah memenuhi standar yang di tetapkan, penempatan peralatan kerja telah tertata rapi serta perlatan kerja dan mesin-mesin alat berat masih dalam keadaan baik. Perusahaan PT Cipta Kridatama Lahat juga memberikan peringatan tanda-tanda tertentu meskipun tidak semua peralatan mesin dan rambu-rambu yang ada di pertambangan, karena semakin banyak karyawan memperhatikan keselamatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut

Tabel 1.1

***Research gap* pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

	Hasil Peneliti	Peneliti
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan	Muhammad Fachru Rozy ⁹
	tidak dapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan	Olivia Mamarimbing ¹⁰

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai Sumber

⁹ Muhammad Fachru Rozy, “*pengaruh motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan (studi pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulya)*” jurnal wawasan manajemen, Vol 1 Nomor 3, Oktober 2013 hal. 335 (Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

¹⁰Olivia Mamarimbing, “*pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pengelola batu di kabupaten donggala*” e-jurnal katalogis, Vol 2 No. 1, Januari 2014 hml 168-175 (Mahasiswa program studi magister manajemen pascasarjana universitas tadulako)

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Muhammad Fachru Rozy menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Olivia Mamarimbing yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Research gap pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan

	Hasil Peneliti	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja karyawan	Muhammad Kamif ¹¹
	tidak dapat pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja karyawan	Anggi Pratama ¹²

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai Sumber

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Muhammad Kamif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Anggi Pratama yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹¹Muhammad kamif, “*pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (studi pada karyawan Hotel Aria Ganjayana Malang)*” jurnal administrasi bisnis (JAB) hlm 95, Vol 38 No. 1, september 2016 (Fakultas Ilmu Administrasi Unversitas Brawijaya)

¹²Anggi Pratama, “*pengaruh llingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayannan kinerja perijinan terpadu dan penanaman modal (BPPM) di kota Bontang*” *ejournal ilmu administrasi bisnis, hlm351-362, Vol 3 No. 2, (Universitas Mulawarman)2015*

Tabel 1.3

Research gap pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

	Hasil Peneliti	Peneliti
Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Afrizal Firmanzah 2. Djamhur Hamid 3. Mochamad Djudi ¹³
	tidak dapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja	1. Eggy Aupal Marom 2. Bambang Swasto Sunuharyo ¹⁴

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, Mochamad Djudi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eggy Aupal Marom, Bambang Swasto Sunuharyo yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari *Research gap* data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian yang di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel motivasi, lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut, penulis mengadakan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan,**

¹³Mochamad Djudi, Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, “*pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. PLN Persero area Kediri distribusi Jawa Tengah)*” jurnal administrasi bisnis, hlm 6, Vol 42, No. 2, Janurai 2017 (Fakultas Ilmu Brawijaya Malang)

¹⁴Bambang Swasto Sunuharyo, Eggy Aupal Marom, “*pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi perusahaan pt lion metal works tbk)*” jurnal administrasi bisnis, Vol 60 No. 1, Juli 2018 (Fakultas Ilmu Administrasi Brawijaya Malang)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tambang Batu Bara PT Cipta Kridatama Lahat”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tambang Batu Bara PT Cipta Kridatama Lahat ?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Tambang Batu Bara PT Cipta Kridatama Lahat ?
3. Bagaimana Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tambang Batu Bara PT Cipta Kridatama Lahat ?

C. Batasan Masalah

Menghindari dari meluasnya permasalahan dan agar mendapatkann sasaran yang diharapkan maka penulis hanya memfokuskan pada permasalahan dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi, lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan tambang batu bara PT Cipta Kridatama Lahat.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tambang Batu Bara PT Cipta Kridatama Lahat
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Tambang Batu Bara PT Cipta Kridatama Lahat
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tambang Batu Bara PT Cipta Kridatama Lahat

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta dapat lebih memahami tentang teori- teori yang didapat dari pengaruh motivasi, lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan tambang batu bara PT Cipta Kridatama Lahat.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pelayanan yang lebih baik lagi. Berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dan memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Cipta Kridatama guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi pada penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan

Dalam memberikan gambaran yang menyeluruh dan memudahkan memahami isi skripsi, maka secara garis besar sistematika skripsi terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian. Rumusan masalah merupakan pertanyaan mengenai keadaan yang memerlukan jawaban penelitian. Tujuan penelitian yaitu berisi tentang hal yang ingin dilakukan peneliti. Manfaat penelitian yaitu berupa manfaat bagi peneliti, bagi perusahaan maupun akademis dilakukannya penelitian

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan tema atau judul penelitian yaitu kinerja karyawan, motivasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional berupa variabel yang dipakai dalam penelitian beserta penjabarannya secara operasional. Penelitian objek, berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta teknik analisis data berupa alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian dan dilakukannya pembahasan berdasarkan hasil dari analisis penelitian, analisis data secara deskriptif maupun hasil pengujian yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berupa kesimpulan dan saran dari hasil analisis data berdasarkan penelitian yang dilakukan