

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERSADA SAWIT MAS SECONDDONG ESTATE
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**



**OLEH :
DEGO HARNANDO
NIM: 14190066**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH
PALEMBANG
2020**



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi organisasi atau perusahaan. Sebagai aset, karyawan harus bisa dikelola dengan baik agar tetap bisa memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Handoko keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan atau kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau perusahaan.²

Karyawan berperan aktif dalam aktifitas perusahaan dalam hal mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hariandja, secara sosial

¹Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2011), hlm 2

²Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), hlm 4



pekerja merupakan aset masyarakat sebagai subyek dalam usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan dengan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan keselamatan kerja dan meningkatkan profesionalisme departemen sumber daya manusia dalam mengelola produktivitas.³

Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Di samping itu, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah di motivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah bahwa setiap pekerjaan harus selalu diawasi agar jangan terjadi penyimpangan, baik disengaja maupun yang tidak disengaja.⁴

Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan PT. Persada sawit mas secondong estate yang memiliki lokasi di wilayah kecamatan Pampangan dan Pangkalan Lampam, Kabupaten Ogan Komering Ilir, sebagai objek penelitian yang bergerak di bidang perkebunan sawit PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate memiliki 252 karyawan tersebar pada beberapa divisi, yang dapat dilihat di tabel 1.1, adanya jumlah karyawan berdasarkan divisi pada PT. Persada

³Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafindo, 2002), hlm

⁴Kasmir, *manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: Rajawali pers, 2016). Hal.179.



sawit mas secondong estate dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan berdasarkan Jabatan pada
PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	Kerani Devisi	7
3	Mandor	34
4	Kerani Panen	3
5	Kerani Transport	4
6	Jaga Post	4
7	Jaga Barak B12	3
8	Operator jenset dan air B12	1
9	Pemanen	164
10	Keamanan Produksi & Sosial Problem	6
11	Kepala Rombongan	11
12	Langsir dan pemuat	14
	Total	252

(Sumber. PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate)

Dapat dilihat dari tabel di atas seluruh jumlah karyawan di PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate berjumlah 252 orang, dan berdasarkan pengelompokan pekerja pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate di bagi menjadi dua kelompok yaitu karyawan tetap dan karyawan lepas, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini jumlah karyawan tetap dan karyawan lepas adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah karyawan tetap dan karyawan lepas yang bekerja di
PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate

No	Karyawan tetap dan karyawan lepas	Jumlah
1	Karyawan tetap	74
2	Karyawan lepas	178
	Total	252

(Sumber. PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate)

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten Ogan Komering Ilir tentang keselamatan kerja, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa banyaknya jumlah karyawan membuat keselamatan kerja menjadi tidak di utamakan, diketahui bahwa kecelakaan kerja terjadi karena karyawan secara tidak sadar berpikir tentang keselamatan kerja dan tidak memenuhi aturan dari perusahaan. Dampak kelalaian dalam bekerja membuat terjadi kecelakaan kerja pada saat bekerja seperti memotong rumput, membawa alat berat dan lain sebagainya. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini tingkat pendidikan karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Tingkat pendidikan karyawan pada PT. Persada Sawit Mas
Secondong Estate

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	60
2	SMP	77
3	SMA	100
4	S.1	10



5	D.3	5
---	-----	---

(Sumber. PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate).

Kinerja karyawan dalam perusahaan haruslah baik, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan kemampuan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga mencapai target perusahaan yang telah ditentukan.⁵

Adanya kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu yang kebetulan, kinerja yang telah mencapai target yang ditentukan merupakan suatu rencana yang telah di terapkan kepada karyawan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa ada manajemen kinerja yang baik memungkinkan hasil yang dibanggakan menjadi semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang

⁵Veithzal Rivai Zainal, *etal., manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*,(jakarta:rajawali pers, 2014). hal.406.



bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.⁶

Keselamatan kerja bertujuan mencegah terjadinya kecelakaan, mengingat akibat yang disebabkan cukup besar tidak hanya merugikan perusahaan, tetapi juga mengakibatkan penderitaan bagi korban bahkan dapat menewaskan seseorang. Keselamatan kerja karyawan haruslah sesuatu yang paling utama diperhatikan oleh perusahaan untuk melindungi karyawannya dari kecelakaan kerja. Selain itu, tujuan keselamatan kerja bukan hanya mencegah dan mengurangi kecelakaan saja, tetapi juga meliputi masalah, penyakit akibat kerja, keamanan dari proses, alat-alat, lingkungan dan peningkatan proses produksi.⁷

Keselamatan kerja termasuk faktor kinerja karyawan yaitu Keselamatan kerja yang dilakoni karyawan biasanya tergantung pada lingkungan di mana dia bekerja. Hal ini di sebabkan lingkungan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Artinya lingkungan kerja harus dapat menjaga dan melindungi karyawan dari kecelakaan kerja. Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat

⁶Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen sumber daya manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal 87.

⁷Nuridin, *pengaruh k3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi lestari nusantara*, Jurnal manajemen bisnis krisnadwipayana Vol.5 No. 2 Mei 2017 ISSN: 2338 - 4794



menjalankan aktivitasnya.⁸

Faktor lain dari kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Adanya motivasi kerja ternyata berpengaruh besar terhadap kesuksesan seseorang. Motivasi adalah sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seseorang tidak akan berhasil meraih kesuksesan tanpa adanya dorongan motivasi yang diikuti dengan tekad kuat untuk bekerja keras, memotivasi karyawan dapat memperoleh hasil yang memuaskan tetapi membutuhkan proses dan perjuangan yang cukup panjang.⁹

Motivasi merupakan dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan menurun.¹⁰

⁸Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen sumber daya manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 266

⁹Hiqmad Muharman Piliangsani, *A to Z Bisnis rumahan*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2013), hal 23

¹⁰Kasmir, *manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: rajawali pers, 2016).



Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka akan meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi, jika semuanya meningkat maka perusahaan akan ikut meningkat, dan mencapai target yang telah ditentukan.¹¹

Adanya lingkungan kerja ternyata berpengaruh besar terhadap keberhasilan seseorang. Lingkungan kerja merupakan lingkungan sosial yang sangat penting, seseorang dapat mengalami diterima atau ditolak oleh orang lain. Diterima oleh lingkungan sangat menentukan kesejahteraan psikologis seseorang, supaya dalam melakukan pekerjaan dapat merasakan kenyamanan bekerja, tanpa merasa adanya gangguan dari orang lain.¹²

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan,

Hal.190.

¹¹Wibowo, *managemen kinerja*, (jakarta : rajawali pers, 2013). Hal. 377

¹²Nilam widyarini, *membangun hubungan antar manusia*, (jakarta: Elek media komputindo, 2009). Hal.69.



maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang dalam merasakan kenyamanan bekerja.¹³

Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.¹⁴

Dari fenomena di atas, dan hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dari 3 variabel independen (Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja) yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
***Research Gap* Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Keselamatan Kerja	Terdapat pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan	- Elphiana E G (2017).. ¹⁵

¹³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016). Hal.192.

¹⁴Bambang swasto, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014

terhadap Kinerja Karyawan	Tidak berpengaruh antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan	- Afrizal firmanzah (2017). ¹⁶
---------------------------------	---	--

(Sumber. Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Elphiana E.G menunjukkan bahwa keselamatann kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Afrizal firmanzah menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research Gap Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karya	Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	- Agus Riyanto (2015) ¹⁷
	Tidak berpengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	- Masjaya (2016) ¹⁸

¹⁵Elphiana E G, *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih*, Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan terapan tahun XIV Nomor 2, Oktober 2017, hal. 103.

¹⁶Frizal firmanzah, *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan*, Jurnal Administrasi bisnis (JAB) Vol. 42 No. 2: Januari 2017, hal. 8.

¹⁷Agus Riyanto, *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Gunungkidul*, Jurnal kajian bisnis Vol. 23, No. 2 Juli 2015

¹⁸Masjaya, *pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian hukum sekretariat daerah kota samarinda*, ejournal Administrative Reform, Volume 4 Nomor 3, 2016, hal.735-747.

wan		
-----	--	--

(Sumber. Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Agus Riyanto menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Masjaya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Research Gap Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	- Amelia katini (2015). ¹⁹
	Tidak berpengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	- Tety Lindawati (2016) ²⁰

¹⁹Amelia katini, *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan gas negara (Persero) Tbk sbu distribusi wilayah jakarta*, Jurnal ilmiah prodi manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.

²⁰Tety Lindawati, *Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di petani kesatuan bisnis mandiri industri kayu bersih*, Volume 05, No. 02, Desember 2016.hal. 133-146

(Sumber. Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Amelia katini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Tety Lindawati menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan tersebut menjelaskan dalam dunia kerja, bahwa keselamatan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja, serta hubungan baik antara karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **"Pengaruh Keselamatan kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten Ogan Komering Ilir?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate



Kabupaten Ogan Komering Ilir?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten Ogan Komering Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten Ogan Komering Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktisi

- a. Bagi Peneliti, diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dan mampu diterapkan di dunia Kerja.



- b. Bagi Pembaca, Dari hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut.
- c. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Estate Kabupaten Ogan Komering Ilir serta memberikan perhatian dalam hal Keselamatan kerja, motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sehingga akan berdampak pada kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- d. Bagi Akademisi, memberikan referensi tambahan bagi kepustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Khususnya dalam bidang Managemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Veithzal Rivai Zainal, *etal.*, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, (jakarta:rajawali pers, 2014).

Kasmir, *manajemen sumber daya manusia*, (jakarta: rajawali pers, 2016).



Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., *perilaku organisasi*, (jakarta: salemba, 2008).

Nila widyarini, *membangun hubungan antar manusia*, (jakarta: Elek media komputindo, 2009).

Drs. DanangSunyoto, SH., SE., MM., *ManajemenSumberDayaManusia* (Yogyakarta: CAPS, 2012)

Sugiyono, *StatistikuntukPenelitian*, (Jakarta:Alfabeta,2008).

