

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era saat ini semakin maraknya perkembangan dan peningkatan mutu perusahaan dan jalannya perusahaan dengan baik. Tentunya semua ini tidak luput dari baiknya para karyawan dan karyawan maupun para stuckholder yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah kunci terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Aljabar, 2020). Dengan perusahaan mengelola sumber daya manusia yang baik, maka kinerja perusahaan pun akan semakin baik dan membawa perubahan besar dalam waktu yang cepat.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan (Julius Simbolon, Nuridin, 2018).

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehinggadapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan (Ronald Donra Sihaloho, Hotlin Siregar, 2020).

Kinerja karyawan memiliki dampak yang besar untuk keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan sebanding dengan hasil yang baik pula bagi bisnis perusahaan. Menurut Suhardi (2019) kinerja merupakan sejauh mana seseorang atau sekelompok orang mampu atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan atasan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan ukuran yang dapat digunakan

pihak manajemen untuk memberikan berbagai penghargaan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawannya.

Perusahaan dapat mempertahankan kinerja karyawan yang baik dan memperbaiki kinerja karyawan diperlukan K3 yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. K3 tersebut dipengaruhi oleh perhatian yang diterapkan seseorang dalam perusahaan.

Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan hubungan kerja yang baik dalam perusahaan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan berkaitan dengan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robert Heller di dalam buku (Sahir, dkk., 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan besarnya keinginan seseorang untuk melakukan tugasnya.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan lingkungan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal juga terdapat motivasi kerja sebagai penyebab tidak langsung yaitu motivasi. Selain itu terdapat fenomena yang berkaitan antara motivasi kerja yang dimiliki para karyawan dan juga harapan dari perusahaan. Perusahaan mengharapkan karyawan dapat mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya untuk dapat berkontribusi memajukan perusahaan. Melalui motivasi kerja karyawan, semangat karyawan pada pekerjaan akan timbul dan membuat karyawan bersinergi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target.

Motivasi kerja merupakan bentuk dorongan atasan pada bawahan sebagai perhatian pemimpin kepada karyawan karena mau berkontribusi untuk memajukan perusahaan. Setiap pemimpin menginginkan motivasi kerja dimiliki oleh para karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Menurut Sulastri dan Suhardi di dalam jurnal (Suhardi, 2019) motivasi diartikan sebagai suatu kebutuhan, rasa ingin terhadap suatu hal, bentuk dorongan atau desakan hati seseorang untuk melakukan sesuatu dan menyelesaikannya sehingga tercapai tujuannya.

PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi memerlukan staf yang sangat baik diperlukan untuk meningkatkan produksi bisnis. Akibatnya, kinerja di bawah standar tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik dan efisien dalam organisasi.

Berikut ini adalah hasil Pra Survei terkait dengan Kinerja karyawan pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan.

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1.	Saya melakukan pekerjaan tepat waktu	21	9	30
2.	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja	20	10	30
3.	Saya mengikuti arahan dari pimpinan dengan baik	29	1	30
4.	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dengan baik dan tepat	28	2	30
5.	Saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan	24	6	30

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey tentang kinerja karyawan, yaitu pada pernyataan ke-1 terdapat 21 karyawan menjawab Ya dapat melakukan pekerjaan tepat waktu dan 9 karyawan menjawab Tidak dapat melakukan pekerjaannya tepat waktu. Pernyataan ke-2 terdapat 20 karyawan menjawab Ya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja dan 10 karyawan menjawab Tidak dapat menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja. Pernyataan ke-3 terdapat 29 karyawan menjawab Ya dapat mengikuti arahan dari pimpinan dengan baik dan 1 karyawan menjawab Tidak dapat mengikuti arahan dari pimpinan dengan baik. Pernyataan ke-4 terdapat 28 karyawan menjawab Ya melaksanakan tugas dengan baik dan tepat dan 2 karyawan menjawab Tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik dan

tepat. Pernyataan ke-5 terdapat 24 karyawan menjawab Ya selalu dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dan 6 karyawan menjawab Tidak dapat berkoordinasi dengan rekan kerja.

Dari hasil penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah fenomena pada kinerja karyawan pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi, meliputi Terdapat karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, masih terdapat karyawan yang tidak menjaga sarana dan prasarana kantor dimana karyawan bekerja. Masih terdapat karyawan yang belum bisa mengikuti arahan yang diperintah oleh atasan, terdapat karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan kurangnya koordinasi antar karyawan.

Aspek pertama yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3), dengan manajer menyediakan karyawan PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi yang beroperasi di lapangan dengan komunikasi dan bantuan yang jelas. Dengan demikian, karyawan ini dapat membantu perusahaan mencapai jumlah pekerja yang diinginkan. Motivasi karyawan di tempat kerja didorong oleh dukungan manajer, yang memungkinkan penyelesaian setiap tugas dengan hati-hati. Karyawan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dengan mengadopsi APD. APD memberi pekerja rasa aman di tempat kerja, memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan berkualitas tinggi dalam tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketidakhadiran seorang karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan rekan kerja mereka, jika mereka tidak rukun dengan rekan kerja mereka, mereka akan kurang termotivasi untuk bekerja dan lebih cenderung kehilangan pekerjaan, yang akan berdampak buruk pada produktivitas perusahaan. Sangat penting bagi karyawan untuk mempelajari cara menggunakan alat yang tepat untuk pekerjaan itu, cara membaca tanda peringatan saat bekerja dalam bahaya, dan cara mengawasi penggunaan peralatan kerja.

Safetyman selalu memberikan keselamatan di pagi hari sebelum pekerjaan dimulai dengan tujuan untuk memperkenalkan dan mengingatkan karyawan tentang semua jenis peraturan tempat kerja agar pekerjaan berjalan sesuai dengan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berlaku. Menurut penelitian sebelumnya (Parashakti dan Putriawati, 2020), keselamatan dan kesehatan kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Berikut ini adalah hasil Pra Survey terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi:

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1.	Perusahaan dapat bertanggung jawab terkait keselamatan kerja	29	1	30
2.	Perusahaan melakukan pelatihan keselamatan sebagai pengetahuan tentang keselamatan kerja	23	7	30
3.	Perusahaan dapat melakukan pengawasan dan disiplin yang baik terhadap keselamatan kerja karyawan	24	6	30
4.	Perusahaan memberikan informasi dan pesan-pesan	23	7	30

	terkait keselamatan kerja karyawan melalui berbagai macam cara diantaranya melalui spanduk, pamflet, posster dan selebaran			
5.	Perusahaan melakukan kontrol lingkungan kerja yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja	27	3	30

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey tentang keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu pada pernyataan ke-1 terdapat 29 karyawan menyatakan perusahaan dapat bertanggung jawab terkait keselamatan kerja. Untuk pernyataan ke-2 terdapat 24 karyawan yang menyatakan bahwa perusahaan melakukan pelatihan keselamatan sebagai pengetahuan tentang keselamatan kerja. Pernyataan ke-3 terdapat 23 karyawan menyatakan perusahaan dapat melakukan pengawasan dan disiplin yang baik terhadap keselamatan kerja. Pernyataan ke-4 terdapat 23 karyawan bahwa perusahaan memberikan informasi dan pesan-pesan terkait keselamatan kerja karyawan melalui berbagai macam cara diantaranya melalui spanduk, pamflet, poster, dan selebaran. Pernyataan ke-5 terdapat 27 karyawan menyatakan bahwa perusahaan melakukan control lingkungan kerja yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena pada keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi, yang meliputi masih terjadinya perusahaan yang tidak bertanggung jawab terkait keselamatan kerja karyawannya, perusahaan kurang melakukan pembekalan

pelatihan kepada karyawan sebagai antisipasi hal-hal yang tidak diinginkan dalam bekerja, perusahaan kurang melakukan pengawasan terhadap para karyawannya, perusahaan kurang memberikan media informasi terkait keselamatan dan Kesehatan kerja untuk karyawannya dan perusahaan kurang dalam melakukan kontrol terhadap lingkungan kerja karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan (Ronald Donra Sihalo, Hotlin Siregar, 2020).

Berikut ini adalah hasil Pra Survei terkait dengan Lingkungan Kerja pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi:

Tabel 1.3
Hasil pra-survey variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1.	Penerangan di perusahaan saya baik	24	6	30
2.	Suhu udara di tempat kerja saya baik	27	3	30
3.	Ruang gerak di perusahaan saya baik	25	5	30
4.	Suara bising membuat saya tidak fokus dalam bekerja	20	10	30
5.	Warna di lingkungan kerja mempengaruhi kinerja saya	26	4	30

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey tentang lingkungan kerja, yaitu pada pernyataan ke-1 terdapat 24 karyawan menyatakan bahwa penerangan di perusahaan saya baik. Pernyataan ke-2 terdapat 27 karyawan menyatakan bahwa suhu udara ditempat kerja saya baik. Pernyataan ke-3 terdapat 25 karyawan menyatakan bahwa ruang gerak diperusahaan saya baik. Pernyataan ke-4 terdapat 20 karyawan menyatakan bahwa suara bising membuat saya tidak focus dalam bekerja. Pernyataan ke-5 terdapat 26 karyawan menyatakan bahwa warna dilingkungan kerja mempengaruhi kinerja saya.

Dari hasil penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena pada lingkungan pekerjaan pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi, meliputi penerangan cahaya di ruangan belum memadai, suhu udara diruangan kurang baik, ada beberapa bagian ruang gerak di perusahaan tidak baik sehingga menyulitkan karyawan untuk melakukan aktivitas, masih terdapat suara bising sehingga mengganggu aktivitas karyawan dan terdapat warna pada tempat di perusahaan yang mengganggu karyawan.

Motivasi Kerja, khususnya Motivasi, merupakan faktor tidak langsung Kinerja Pegawai yang memberikan kontribusi terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja yang belum optimal. Motivasi kerja adalah semacam dukungan yang diberikan kepada bawahan oleh atasan karena kepedulian terhadap keinginan pekerja untuk memajukan usaha. Setiap pemimpin ingin orang memiliki motivasi kerja mereka sehingga tujuan bisnis terpenuhi. Klaim Sulastri dan Suhardi dalam jurnal tersebut (Suhardi, 2019:298) Motivasi digambarkan sebagai kebutuhan, keinginan, semacam dorongan, atau

dorongan seseorang untuk memulai sesuatu dan menyelesaikannya sampai selesai untuk mencapai tujuan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrijen dan Noor,2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah hasil Pra Survei terkait dengan Motivasi Kerjapada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi:

Tabel 1.4
Hasil Pra-survey variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik	23	7	30
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan dan keselamatan dari perusahaan ini	24	6	30
3.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan	21	9	30
4.	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja	29	1	30
5.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan	28	2	30

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra survey tentang motivasi kerja, yaitu pada pernyataan ke-1 terdapat 23 karyawan menyatakan merasa senang karena

perusahaan menerima sebagai partner yang baik. Pernyataan ke-2 terdapat 24 karyawan menyatakan merasa tenang dalam berkerja karena tersedianya jaminan Kesehatan pada perusahaan. Pernyataan ke-3 terdapat 21 karyawan menyatakan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan di perusahaan. Pernyataan ke-4 terdapat 29 karyawan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan membuat termotivasi. Pernyataan ke-5 terdapat 28 karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan.

Dari hasil penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah fenomena pada motivasi kerja pada PT. Shawadath Cahaya Jaya Abadi, meliputi terdapat karyawan belum merasakan senang di perusahaan karena tidak mendapatkan partner yang baik, terdapat karyawan belum merasa tenang dalam bekerja karena tidak ketesediaan jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja, terdapat karyawan yang merasa tidak dianggap penting oleh perusahaan karena tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan, kompensasi yang diberikan perusahaan belum maksimal diberikan oleh perusahaan, dan perusahaan kurang memberikan pelatihan dan pengembangan diri pada karyawan.

Melalui pengamatan yang terjadi serta melakuka pra survey pada kinerja karyawan di PT Shawadath Cahaya Jaya Abaditerdapat fenomena tentang motivasi kerja karyawan. Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi?
6. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT Shawadath Cahaya Jaya Abadi.
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
- g. Untuk mengetahui pengaruh berpengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai variabel-variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang selanjutnya dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk membuat keputusan saat ini dan masa depan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan, penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.
- 2) Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.
- 3) Bagi Penelitian Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.