



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertambangan merupakan suatu aktivitas pengambilan endapan bahan galian berharga dan memiliki nilai ekonomis dari dalam kulit bumi, baik secara mekanis maupun manual. Pada permukaan bumi, di bawah permukaan bumi dan di bawah permukaan air. Batu bara berfungsi sebagai bahan bakar fosil yang digunakan sebagai sumber energi terpenting untuk pembangkitan listrik serta berfungsi menjadi bahan bakar utama sebagai produksi baja dan semen. Umumnya batubara tidak bisa digunakan sebagai bahan bakar karena dapat menyebabkan masalah kesehatan dan memicu kematian yang disebabkan dari debu yang dihasilkan batubara.

Sejak 17 tahun yang lalu Negara Indonesia sudah menjadi salah satu produsen dan eksportir batubara terbesar di dunia dan mengalahkan produksi batu bara di Negara Australia, sehingga Indonesia menjadi pembuka jalan eksportir terdepan batubara *thermal*. Porsi signifikan dari batubara *thermal* yang diekspor terdiri dari jenis kualitas menengah (antara 5100 dan 6100 *cal/gram*) dan jenis kualitas rendah (di bawah 5100 *cal/gram*) yang sebagian besar permintaannya berasal dari Cina dan India. China, India, Jepang dan Korea Selatan merupakan negara tujuan utama untuk ekspor batubara Indonesia. Diperkirakan cadangan batubara Indonesia akan habis kira-kira dalam 83 tahun kedepan jika produksi yang dilakukan saat ini meningkat. Hal ini disampaikan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Indonesia. Produksi batubara di tahun ini mencapai 610 juta ton dimana jumlah ini lebih rendah dari target yang ditetapkan sebesar 625 juta ton dalam Rencana Kerja dan Anggaran Belanja (RKAB) 2021.

Setiap perusahaan pasti berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkat kinerja para karyawannya. Kinerja sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu parameter dalam

© Hak Cipta dilindungi undang-undang. Insitutur Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang menyalin atau menjiplak atau seluruhnya atau sebagian tanpa izin IBIKKG.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.



mengukur kualitas sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan untuk mengukur sumber daya manusia yang sudah efektif dapat diukur dengan melihat kinerja karyawannya, Sumber

daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja yang tinggi. Apabila kinerja karyawan baik, maka dapat dikatakan bahwa karyawan mampu berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan saja.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan, dan karyawan akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Ruri, (2018) yang mengatakan “Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ada upaya optimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan segenap kemampuan yang dimiliki”. Dengan demikian menurut Nugraha dan Suherna (2019), “perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya komitmen dan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan”. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dipertimbangkan agar kualitas dari pekerjaan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja Talumingan et, al, (2021). banyaknya aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Setiap karyawan yang bekerja disuatu perusahaan pasti mengharapkan suatu kepuasan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda hal itu membuat

Hak Cipta Miliki IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin atau seluruhnya atau sebagian karya tulis ini tanpa ijin dari penerbit.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kepuasan kerja bersifat individual. Kepuasan setiap individu dapat dilihat dari beban kerjanya, seperti yang dikatakan oleh Hasyim, (2020). “Beban Kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu”, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Beberapa orang mengalami tekanan karena kelebihan pekerjaan, beberapa mungkin mengalami ketidakpuasan kerja. Asad dalam Wijaya, (2018) menguraikan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada produktivitas, kinerja, tingkat kehadiran, dan turn over karyawan dalam perusahaan. Karena sifat dari kepuasan kerja adalah keyakinan, merasa nyaman dan bekerja tanpa adanya rasa takut. Dimana hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Tabel 1.1 berikut memperlihatkan data keluar masuk karyawan PT XYZ dari tahun 2017-2020.

Tabel 1.1
Hasil Observasi Beban Kerja dan Stres Kerja

PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Pekerjaan harus selesai tepat waktu	40	15	8	6	1
Pekerjaan diluar kemampuan	35	11	5	10	9
Pekerjaan yang diemban diluar tanggung jawab	48	8	6	7	1
Adany tuntutan untuk mengidentifikasi setiap masalah yang ada	51	10	9	0	0
Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan	30	7	13	8	12
Saya merasa pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan	36	14	7	6	7
Saya merasa hubungan antara atasan dan bawahan kurang baik	16	11	2	6	35
Adanya fasilitas yang tidak didapatkan karyawan	51	14	3	1	1

Data diolah, 2021



Berdasarkan hasil dari Tabel 1.1 di atas, hasil observasi yang dilakukan oleh penulis rata-rata total jawaban tertinggi pegawai menjawab pada kategori sangat setuju dengan setiap butir pernyataan yang berikan. Beban kerja yang begitu meningkat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi menurun. Beban kerja tersebut tidak diimbangi dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh para karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat memicu stres kerja karyawan hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penguasaan Teknologi di zaman globalisasi ini, mengakibatkan tuntutan waktu kerja, peraturan kerja, dan hal lainnya. Kondisi ini yang membuat tekanan menjadi lebih berat dan dapat menciptakan tinggi stress kerja yang tidak stabil terhadap karyawannya.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan (Fadillah, 2017). Karyawan yang tidak puas di pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan dan akan merasa stres pada pekerjaan mereka. Stres fisik atau psikologis adalah keadaan tertekan yang dialami oleh individu dalam menghadapi tuntutan yang luar biasa dan kendala dalam pekerjaan mereka (Fadillah, 2017) Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini bermakna stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima (Wibowo, 2014). Hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Suartana dan dewi pada Swiss Belinn Hotel di tahun 2020 yang mengatakan bahwa Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belin Hotel Legian.

Jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan yang di inginkan, hal itu akan membuat terjadinya turnover pada karyawan. Tabel 1.2 dibawah ini merupakan data keluar masuk karyawan PT XYZ dari tahun 2017-2020.

Tabel 1.2
Data Keluar Masuk Karyawan

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



PT XYZ Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Keluar
2017	304	122	74
2018	511	319	110
2019	491	155	107
2020	501	67	26

Sumber data: PT XYZ

Dari Table 1.2 di atas, dapat dilihat PT XYZ terdapat indikasi bahwa yang menjadi permasalahan utama pada PT XYZ adalah ada masalah pada kepuasan kerja karyawan sehingga terjadi fluktuasi tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2018 dan 2019. Hal ini dapat dilihat dari data rata-rata *turnover* karyawan yang keluar yaitu sangat *fluktuatif* pada setiap tahunnya. Dari informasi yang didapat, peningkatan turnover tersebut diduga terjadi karena stres kerja serta beban kerja yang tinggi menjadi pemicu utamanya. Indikasi kepuasan kerja karyawan yang rendah dikarenakan semakin tingginya *turnover* karyawan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2018:118) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi. Keluarnya pegawai dari pekerjaan disebabkan oleh banyak hal diantaranya ketidakpuasan dalam bekerja. terdapat beberapa pegawai yang keluar dengan alasan ingin mencari pengalaman kerja di tempat yang baru karena tidak puas dengan yang didapatkan serta menganggap bahwa pendapatan yang diterima selama bekerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus menjadi hal prioritas yang harus diperhatikan oleh perusahaan baik untuk seseorang yang memiliki pekerjaan berisiko tinggi maupun rendah Yasa dan dewi, (2019). penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik oleh perusahaan, akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja, sehingga menimbulkan rasa puas dalam dirinya, dan akhirnya mampu memacu dirinya untuk lebih

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

a. Pengutipannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

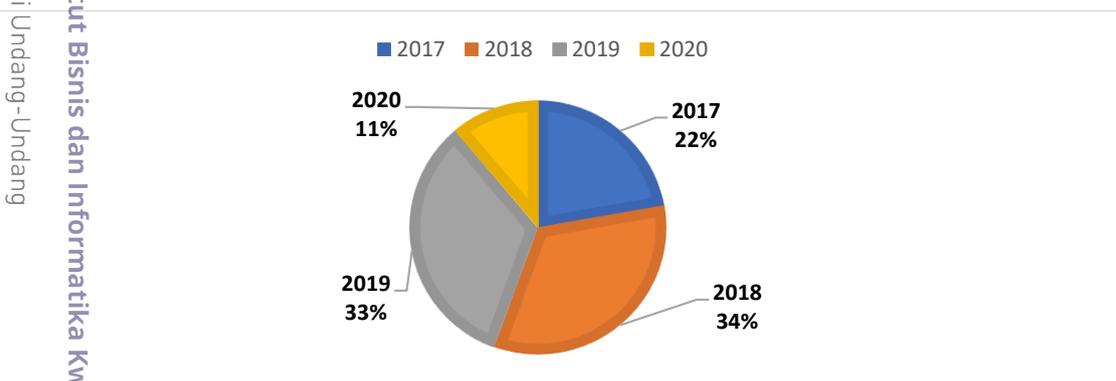
Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)



berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pada tahun 2019 tercatat telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 77.295 kasus.

Salah satu sektor yang menyumbang angka dalam kasus kecelakaan kerja ini adalah sektor pertambangan. Tabel 1.3 dibawah ini merupakan data Kecelakaan Kerja PT XYZ tahun 2017-2020.

Gambar 1.1
Data Kecelakaan Kerja PT XYZ Tahun 2017-2020



Data diolah, 2021

Dilihat dari Gambar 1.1 di atas, dapat disimpulkan jika kecelakaan kerja di PT XYZ tergolong kecil. Tapi hal ini bukan berarti membuat perusahaan lengah akan keselamatan dan kesehatan kerja perkerjanya. Kecelakaan kerja yang terjadi di PT XYZ terjadi karena, ketidaktahuan dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan seperti, tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri), penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) tidak digunakan secara tepat, *Over Speed* (terburu-buru). hal ini terjadi karena masih adanya karyawan yang tidak patuh atau menyalahkan aturan yang telah di tetapkan, sehingga terjadi kecelakaan kerja. Rahayu dan Saputra, (2016). menyatakan sebagian besar kecelakaan disebabkan oleh faktor manusia dengan tindakan yang tidak aman dari seluruh kecelakaan yang ada. untuk itu sudah sepatasnya organisasi memperhatikan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja agar kepuasan dan komitmen organisasi pegawai dapat terjaga. penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik oleh perusahaan, akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman



bekerja, sehingga menimbulkan rasa puas dalam dirinya, dan akhirnya mampu memacu dirinya untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. beberapa riset yang mengulas

tentang pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja untuk peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari para karyawan memunculkan hasil yang berbeda-beda akan tetapi rata-rata penelitian mengatakan kecelakaan kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka penulis menganalisa bahwa pengaruh beban kerja, stres kerja serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja di PT XYZ.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT XYZ?

C. Batasan Masalah



Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai Pelatihan dan Pengembangan Karir, maka batasan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT XYZ?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT XYZ?
3. Bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT XYZ?

D. Batasan Penelitian

Penulisan membatasi ruang lingkup penelitian dengan beberapa hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah PT XYZ.
2. Subjek penelitian adalah Karyawan PT XYZ
3. Penelitian ini dilakukan selama periode November 2021 – Februari 2022
4. Wilayah Penelitian adalah di Kalimantan

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi masalah, batasan masalah, yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah yang diambil adalah “Bagaimana Pengaruh Beban kerja, Stres kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ “.

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan



G. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan beberapa variabel pada penelitian ini.

Dapat menambah informasi dan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penelitian. Bisa menjadi pertimbangan bagi perusahaan guna mengetahui Pengaruh dalam kepuasan bekerja karyawan, untuk meningkatkan kepuasan kerja yang maksimal bagi karyawan.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.