# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Sektor Pertambangan masih jadi andalan pemerintah dalam penerimaan negara untuk APBN. Direktur Eksekutif Center of Energy and Resources Indonesia (CERI), mengatakan, sektor pertambangan pada 2019 diperkirakan akan tumbuh sangat baik tetapi tetap harus dikontrol produksinya agar harga produknya tetap baik di pasar internasional. (https://www.ap3i.or.id,2018) berdasarkan data realiasi PNBP dari Kementerian ESDM per September realisasi PNBP sektor pertambangan minerba sudah mencapai Rp 33,5 ‎triliun. Angka ini 104 persen, dari target yang ditetapkan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) 2018 sebesar Rp 32 triliun. Hal tersebut menunjukan kesuksesan industri pertambangan yang makin meningkat. Kesuksesan suatu perusahaan tidak luput dari fungsi dan peran sumber daya manusia yang baik.

Salah satu kunci sukses perusahaan dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan yang semakin tinggi, dengan melakukan analisis manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dimana perusahaan dituntut dapat lebih selektif dalam memilih tenaga yang mampu menunjukkan profesionalismenya dengan harapan hasil kerja yang didapat akan optimal sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Rivai dalam Hannafiah (2019) menyatakan MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Berdasarkan defenisi-defenisi yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam perencanaan untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik, sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan dapat memenuhi ekspetasi perusahaan dari karyawan tersebut. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia. Pengaplikasian K3 yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, maka itu program K3 perlu dijalankan dengan baik dan benar.

Yuli dalam Elphiana et al (2017) mengemukakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan *control* terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberiaan bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Daryanto dalam Firmanzah et al (2017) mengemukakan bahwa keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Mangkunegara dalam Firmanzah et al (2017), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan langkah-langkah preventif agar dapat mengurangi risiko-risiko kecelakaan kerja yang ada didalam perusahaan, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan kondisi yang aman yang didapat dari langkah-langkah preventif yang dikeluarkan oleh perusahaan bagi para karyawan agar dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan lingkungan sekitar agar dapat memperoleh hasil kinerja yang optimal bagi karyawan dan perusahaan.

Mathis dan Jackson dalam Firmanzah et al (2017), “mengartikan kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stailitas emosi secara umum”. Kemudian menurut Mangkunegara dalam Firmanzah et al (2017), “keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis”.

Kesehatan kerja menurut Mondy dalam Simanjuntak (2016) mengemukakan bahwa kesehatan kerja menurupakan kondisi yang bebas dari penyakit fisik maupun emosional. Masalah-masalah dalam bidang-bidang ini bisa secara serius mempengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan karyawan. Hal-hal tersebut bisa secara dramatis menurunkan efektivitas perusahaan dan semangat kerja karyawan. Cedera dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan lebih sering terjadi daripada yang kebanyakan orang sadari. Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Menurut Mangkunegara dalam Elphiana et al (2017) mengatakan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila parakaryawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, apabila para karyawan dapat dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik, maka perusahaan dapat mendapatkan hasil yang positif dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan yang diteliti pada penelitian ini adalah PT. Nana Yamano Technik yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengeboran/*drilling.* PT. Nana Yamano Technik ini didirikan pada tahun 1980-an. PT. Nana Yamano Technik telah menjadi salah satu kontraktor utama didalam penyediaan layanan pengeboran/*drilling* sampai saat ini.

Produktivitas PT. Nana Yamano Technik ditunjukan dengan data *Man Hour* selama kegiatan operasional berlangsung. PT. Nana Yamano Technik menunjukan bahwa, berikut data *Man Hour* PT. Nana Yamano Technik pada bulan Januari sampai dengan Desember 2018 (terlampir,90) bahwa dari data tersebut menunjukan adanya peningkatan dari bulan Januari 2018 terdapat 73.104 jam dan mengalami peningkatan di bulan-bulan berikutnya hingga pada bulan Desember 2018 terlihat *Man Hour* sudah mencapai 446.069 jam. Dari data tersebut pula menunjukan bahwa kinerja pada PT. Nana Yamano Technik semakin meningkat.

Dari laporan ini menandakan bahwa karyawan pada PT. Nana Yamano Technik semakin produktif sehingga kinerja karyawan PT. Nana Yamano Technik dapat dilaksanakan dengan sangat baik, hal ini dapat dipengaruhi apabila perusahaan memperhatikan aspek-aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan baik dan juga dapat diterima dengan baik oleh karyawan-karyawan pada PT. Nana Yamano Technik tersebut. Hasil yang didapat ini sejalan dengan penelitian Nanda Simanjuntak, yang menunjukan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kinerja, serta hasil penelitian Eggy Aufal Marom dan Bambang Swasto Sunuharyo yang juga menunjukan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas dan penelitian terdahulu diduga bahwa aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja menjadi salah satu faktor dalam meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. Nana Yamano Technik, oleh karena itu perlu adanya penelitian yang lebih mendalam dengan judul “**Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nana Yamano Technik”**

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas didalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nana Yamano Technik?
2. Bagaimana Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nana Yamano Technik?
3. Bagaimana Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nana Yamano Technik?
4. **Batasan Masalah**

Batasan masalah yang di alami adalah selain keterbatasan waktu dan biaya, batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Masalah yang akan diteliti dibatasi pada Kesehatan, dan Keselamatan Kerja serta Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Nana Yamano Technik.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah dipilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nana Yamano Technik?”

1. **Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Nana Yamano Technik.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nana Yamano Technik.
3. **Manfaat Penelitian**
4. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk menggembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Kinerja karyawan.

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Nana Yamano Technik dalam meningkatkan kinerja karyawan.