

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam sebuah organisasi, yang memiliki dampak untuk menganalisis, mengelola dan menggerakkan tujuan sebuah perusahaan yang efisien. Peran manusia merupakan faktor yang paling penting karena karyawan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Namun, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Ketika orang bahagia dan puas di tempat kerja, mereka melaporkan tingkat efikasi diri, otonomi, dan komitmen organisasi yang lebih tinggi (Lussa *et al.*, 2023). Salah satu elemen yang krusial dalam mencapai tujuan individu dan perusahaan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah ukuran yang di ambil untuk menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaan tertentu, dan merupakan kumpulan hasil yang diperoleh (Rinny *et al.*, 2020). Kinerja karyawan mencerminkan seberapa efektif seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik suatu kegiatan, program, atau kebijakan dilaksanakan dalam hal mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana dinyatakan dalam perencanaan strategisnya (Amelia *et al.*, 2022). Selain itu, kinerja berkorelasi dengan kuantitas dan kualitas

output, ketetapan waktu *output*, dan kehadiran di tempat kerja, serta efikasi dan efisiensi kerja dihasilkan (Tahiri *et al.*, 2022). Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, di antaranya penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu bidang yang berfokus pada upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, cedera, serta penyakit akibat hubungan kerja melalui penciptaan kondisi kerja yang aman dan sehat. Dalam praktiknya, manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga membantu perusahaan. Standar internasional yang mengatur sistem manajemen Kesehatan dan Keselamatan kerja sebelumnya adalah OHSAS 18001, yang sejak 2018 telah digantikan oleh ISO 45001. Standar ini membantu organisasi dalam mengelola risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara sistematis dan memenuhi persyaratan hukum terkait Kesehatan dan keselamatan kerja. Demikian pula, ditunjukkan bahwa undang-undang Kesehatan dan keselamatan kerja di sektor konstruksi memiliki hubungan yang baik dengan kinerja pekerja dan efek yang signifikan secara statistik (Segbenya *et al.*, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Baluti *et al.* (2024) menegaskan bahwa penerapan manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang terintegrasi dengan baik berimplikasi pada peningkatan motivasi dan efektivitas kerja karyawan di sektor pertambangan. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja mencakup identifikasi, penilaian, dan

pengendalian risiko yang ada di lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para pekerja.

Lingkungan kerja merupakan seluruh lingkungan fisik dan non fisik yang ada di sekitar karyawan saat bekerja (Prasetyono *et al.*, 2020). Lingkungan kerja juga merupakan ruang yang diciptakan bagi orang-orang untuk berkolaborasi dan meraih hasil (Donley, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja, dan kondisi tersebut akan meningkatkan produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta hubungan antar karyawan turut mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan kerja (Lessar *et al.*, 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan (Rezeki, 2022).

Adapun beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Putriawati (2020) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rhohman dan Wibowo (2022) yang menunjukkan bahwa Kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Mayora (2024) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adanya penelitian terdahulu yang telah

menunjukkan peningkatan dalam kinerja karyawan dan perusahaan insiden kecelakaan kerja.

Dalam sektor pertambangan seperti PT Nusa Halmahera Minerals Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada optimalisasi kinerja karyawan. PT Nusa Halmahera Minerals, memiliki risiko kerja yang tinggi, sehingga penerapan Kesehatan dan Lingkungan Kerja dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi sangat penting. Selaras dengan penelitian sebelumnya, menurut Baluti *et al.* (2024) kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang aman mendorong motivasi serta meningkatkan efektivitas kerja. Dalam hal ini, PT Nusa Halmahera Minerals selaku perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, fenomena risiko kerja yang tinggi menjadi tantangan utama bagi karyawan. Operasional pertambangan melibatkan penggunaan alat berat, kondisi lapangan yang berubah-ubah, serta intensitas kerja yang tinggi, yang sering kali menimbulkan kelelahan fisik dan mental, risiko human error, serta potensi kecelakaan kerja. Selain itu, lingkungan kerja di PT Nusa Halmahera Minerals yang terdiri dari area terbuka dengan paparan debu, suhu ekstrem, dan kebisingan mesin, dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Adapun beberapa kasus kecelakaan kerja di lingkungan tambang PT Nusa Halmahera Mineral yang sempat menjadi perhatian untuk perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan, salah satunya ialah “Insiden Runtuhnya Bagian Tambang Bawah Tanah di Area Gosowong” pada 8 februari 2016, dimana seorang pekerja terjebak di bawah tanah selama beberapa hari sebelum akhirnya dievakuasi

dan diselamatkan secara intensif oleh tim penyelamat. Fenomena ini menunjukkan perlunya evaluasi empiris terhadap bagaimana penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kualitas lingkungan kerja dapat memitigasi risiko tersebut dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dipilih untuk menganalisis secara spesifik fenomena tersebut di PT Nusa Halmahera Minerals, guna memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di perusahaan pertambangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memastikan efektivitas penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja di PT Nusa Halmahera Minerals dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun luaran yang diharapkan dari penelitian ini ialah dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di PT Nusa Halmahera Minerals.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Halmahera Minerals?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Halmahera Minerals?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, penulis membuat batasan yang diteliti sebagai berikut:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam melindungi karyawan dari berbagai risiko yang dapat mengancam karyawan di lingkungan kerja (Mayora, 2024)
2. Lingkungan kerja merupakan seluruh lingkungan fisik dan non fisik yang berada di sekitar karyawan saat bekerja (Prasetyono *et al.*, 2020).
3. Kinerja karyawan menjadi suatu ukuran dalam mencapai tujuan di sebuah perusahaan atau organisasi (Mayora, 2024).

1.4 Tujuan Penelitian

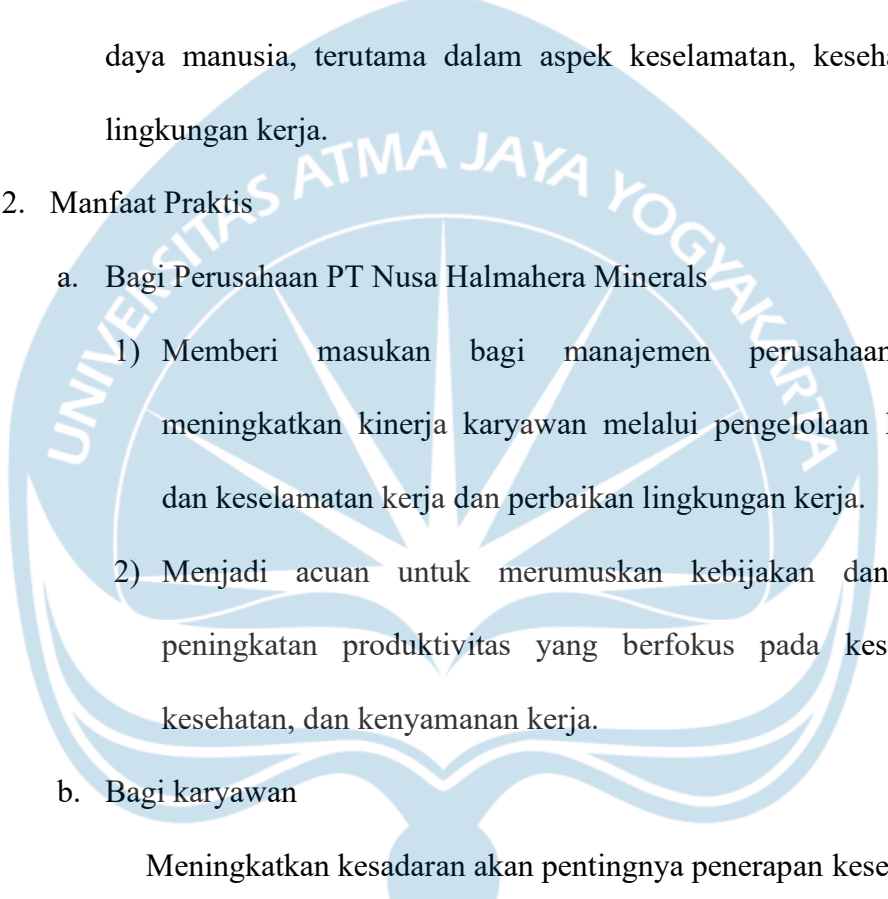
Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Halmahera Minerals
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Halmahera Minerals

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 
- a. Menambah referensi dan literatur mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada industri pertambangan.
 - b. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam aspek keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi Perusahaan PT Nusa Halmahera Minerals
 - 1) Memberi masukan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja dan perbaikan lingkungan kerja.
 - 2) Menjadi acuan untuk merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan produktivitas yang berfokus pada keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan kerja.
 - b. Bagi karyawan

Meningkatkan kesadaran akan pentingnya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif demi keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan kerja sehari – hari.
 - c. Bagi Peneliti
 - 1) Menjadi sarana pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan penelitian ilmiah.

- 2) Memberikan pengalaman langsung dalam menganalisis hubungan antar faktor kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan di lapangan.

1.6 Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah. Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang mengaitkan dengan permasalahan penelitian yang akan dijadikan sebagai pedoman dalam menganalisis permasalahan. Bab ini juga berisi penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB II: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa ujian validitas dan uji reabilitas, analisis statistic deskriptif, regresi linier berganda, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian yang dibahas

adalah perhitungan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

