

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga yaitu merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardan, dkk, 2012:3).

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik dan semaksimal mungkin, karena potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi sistem operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik maka kinerja pada setiap karyawan akan meningkat, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan-kebiasaan organisasi dan individu.

Dengan hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Siagian (2014:54)

mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Maka akan dapat menciptakan suatu kelompok yang solid dan memiliki kinerja yang tinggi.

CV.Putra Batanghari Jambi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pertambangan dan supplier sejak tahun 2013 hingga saat ini. Dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh para konsumennya CV.Putra Batanghari Jambi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendorong kinerja karyawannya. Berikut perkembangan sumber daya manusia yang ada pada CV.Putra Batanghari Jambi selama lima tahun terakhir :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada CV.Putra Batanghari Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan (%)
2019	51	-
2020	56	9,80
2021	53	(5,35)
2022	59	11,32
2023	60	1,69

Sumber : CV.Putra Batanghari Jambi,2024

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi pada lima tahun terakhir mengalami kenaikan dan serta adanya penurunan jumlah karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi tepatnya pada tahun 2021 sebanyak 5,35%.

Untuk mendorong kinerja tinggi salah satu faktornya yaitu mendapatkan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan bersih, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal serta bekerja sesuai aturan yang ada dan dapat mencapai target yang telah ditentukan,

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan kinerja karyawan apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Selanjutnya menurut Komarudin (Gienardy,2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:60) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Dessler (2016:75) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dirasakan pegawai secara fisik atau terlihat dan mempegaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun bentuk lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh CV.Putra Batanghari jambi sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Sarana Prasarana Pada CV.Putra Batanghari Jambi
Tahun 2019-2023

NO	Nama Peralatan	Jumlah	Kondisi	
			Bagus	Rusak
1.	Excavator Caterpillar D260	3	3	
2.	Excavator Hitachi 210Lc	2	2	
3.	Tug Boat	2	2	
4.	Ponton BG.Ria 400m ³	1	1	
5.	Ponton BG.Fortune 1.000 m ³	1	1	
6.	Ponton BG.Pride 1.000 m ³	2	1	1
7.	Mesin sedot diesel S1115	5	4	1
8.	Mesin sedot 500 PK	2	2	
9.	Mobil Canter PS HD 125	6	4	2
10.	Meja	10	7	3
11.	Kursi	20	15	5
12.	Komputer	3	3	
13.	Printer	2	1	1
14.	HT	17	17	
15.	Toilet	4	3	1
16.	Musholla	1	1	
17.	Ruang Istirahat	1	1	

Sumber : CV.Putra Batanghari Jambi

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa terdapat beberapa peralatan yang rusak atau bisa dikatakan kurang layak, contohnya seperti adanya ponton yang rusak pada jenis ponton BG.Pride 1.000m³, selain itu adanya kerusakan pada mesin sedot diesel S1115, dan adanya kerusakan pada mobil Canter PS HD125. Keadaan yang kurang baik ini yang dapat memicu rendahnya kinerja pada perusahaan ini,. Hal ini dapat menyebabkan terhambatnya pekerjaan para karyawan yang berakibat pada menurunnya tingkat kinerja karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi. Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja

karyawan, dikarenakan Lingkungan kerja non fisik merupakan segala bentuk situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan (Enny, 2019:59). Menurut sedarmayanti (2017:60) lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2019) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Selanjutnya menurut (Amrizal, 2019; Panggabean, et al., 2021) Lingkungan kerja non fisik meliputi semua kondisi yang terjadi terkait hubungan atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja.

Adapun bentuk lingkungan kerja non fisik yang ada pada CV.Putra Batanghari Jambi yaitu :

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Lingkungan Kerja Non Fisik Pada CV.Putra Batanghari Jambi

NO	Pertanyaan	Skor		Total
		Ya	Tidak	
1.	Kemampuan Untuk Bekerja : Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu	7	1	8
2.	Hubungan Kerja Atasan Dan Bawahan : Saya merasa atasan sudah memberikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya	4	4	8
3.	Atasan sudah memberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan kepada karyawan	5	3	8

4.	Saya merasa penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat semakin rajin dalam bekerja	6	2	8
5.	Hubungan Karyawan Dengan Karyawan : Kerja sama tim ditempat saya bekerja sangat baik	5	3	8
6.	Sesama karyawan memiliki hubungan yang baik	7	1	8
7.	Sesama rekan kerja saling membantu mencari solusi dalam menyelesaikan masalah	4	4	8
8.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan ke saya	7	1	8

Sumber : CV.Putra Batanghari Jambi

Pada tabel diatas merupakan hasil survey awal mengenai lingkungan kerja non fisik yang masih belum baik seperti kurangnya hubungan antara atasan dengan bawahannya dikarenakan kurang jelasnya atasan memberikan intruksi kepada karyawannya, yang dapat mengakibatkan sering terjadinya salah menerima informasi dan adanya keterbatasan informasi yang mengakibatkan kurang mengertinya karyawan dalam hal bekerja, hal ini akan dapat menimbulkan tidak sesuaiya ketentuan yang berlaku atau standar dalam bekerja di CV.Putra Batanghari Jambi.

Hal tersebut juga akan mengakibatkan timbulnya kurang mengertinya karyawan mengenai keselamatan kerja. Dalam perusahaan keselamatan harus diperhatikan karena itu bisa berdampak kepada rasa aman setiap karyawan. Keselamatan kerja merupakan suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut baik orang tersebut karyawan atau bukan karyawan dari organisasi kerja tersebut (Gunara, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara

(2013:196), mengatakan bahwa keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera, sementara Mirwan (2015:543) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Suma'mur (Hidayatulah dan Tjahjawati 2018), mengatakan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya saat melakukan kerja. Menurut Bangun Wilson (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Oleh karena itu keselamatan kerja juga mempengaruhi tinggi dan rendahnya suatu kinerja pada perusahaan tersebut.

Maka CV.Putra Batanghari berusaha secara optimal untuk mengurangi kecelakaan yang di akibatkan saat karyawan melakukan tugas, berikut data tingkat keselamatan kerja pada CV.Putra Batanghari Jambi :

Tabel 1.4
Data Keselamatan Kerja Pada CV.Putra Batanghari Jambi
Tahun 2019-2023

NO	Keselamatan Kerja	Tahun				
		2019 (Orang & Unit)	2020 (Orang & Unit)	2021 (Orang & Unit)	2022 (Orang & Unit)	2023 (Orang & Unit)
1.	BPJS Ketenagakerjaan	51	56	53	59	60
2.	P3K	6	8	7	7	10
3.	Helm Safety	43	56	40	40	60
4.	Alat Pemadam Api	5	5	6	5	4
5.	Sepatu Safety	42	50	49	59	60
6.	Vest Safety	43	48	53	58	60

Sumber : CV.Putra Batanghari Jambi,2024

Berdasarkan pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa selama lima tahun terakhir adanya beberapa alat keselamatan kerja yang belum maksimal penggunaannya seperti pada helm safety, sepatu safety dan vest safety terdapat beberapa karyawan yang belum mendapatkan fasilitas keselamatan tersebut. Hal ini juga akan berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja karena rendahnya tingkat keselamatan kerja akan berdampak terhadap tingkat kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan, sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67), mengungkapkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat dilihat pada tabel realisasi berikut bagaimana tingkat kinerja pada CV.Putra Batanghari Jambi :

Tabel 1.5
Data Program Kerja Pada CV.Putra Batanghari Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Pasir Halus (m ³)			Batu Coarse (m ³)			Pasir Sedang (m ³)		
	T	R	C(%)	T	R	C(%)	T	R	C(%)
2019	11.000	11.000	100	13.000	12.000	92,31	12.000	12.000	100
2020	12.000	12.000	100	16.000	16.000	100	15.000	15.000	100
2021	13.000	13.000	100	15.000	15.000	100	14.000	12.000	(85,71)
2022	14.000	14.000	100	18.000	20.000	111,11	17.000	19.000	111,76
2023	16.000	16.000	100	20.000	16.000	(80,00)	18.000	20.000	111,11

Sumber : Data CV.Putra Batanghari Jambi,2024

Berdasarkan data pada tabel 1.5 selama lima tahun terakhir pada kegiatan realisasi kerja pada CV.Putra Batanghari hanya sedikit yang mengalami peningkatan seperti halnya pada tahun 2019 tidak ada peningkatan pada target penjualan, sedangkan pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2020 belum mengalami kenaikan pada penjualan hanya saja realisasi pada target penjualan seimbang, kemudian pada tahun 2021 ada sedikit penurunan pada penjualan pasir sedang sebanyak 85,71% pasir sedang menurun penjualannya, pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2022 terjadinya peningkatan pada realisasi penjualan pada CV.Putra Batanghari Jambi, dan pada tahun berikutnya realisasi penjualan pada perusahaan ini Kembali mengalami penurunan.

CV.Putra Batanghari Jambi adalah sebuah perusahaan (persero) yang bergerak di bidang jasa pertambangan dan supplier sejak tahun 2013 hingga saat ini. Produk yang dihasilkan ialah pasir halus, pasir sedang, pasir kasar, batu krikil, dan batu split dengan kualitas yang baik. Perusahaan ini diharapkan akan bisa memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh para konsumennya. Penelitian ini dilakukan pada CV.Putra Batanghari Jambi yang berlokasi di Jl.Pelabuhan, Sejinjang, Kecamatan.Jambi Timur, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi 36382, pada penelitian ini penulis akan membahas mengenai kinerja karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi dimana dianggap penting untuk memberikan umpan balik kepada para karyawan mengenai pelaksanaan tugasnya, karena dapat dilihat dari pencapaian perkembangan perusahaan menunjukkan adanya penurunan pada realisasi penjualan pada CV.Putra Batanghari Jambi seperti pada tabel diatas.

Dengan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi, karena dengan adanya penurunan yang

hampir terjadi pada setiap tahunnya karena adanya beberapa faktor yang menghambat proses realisasi kegiatan kerja tersebut, sedangkan perusahaan harus memenuhi kebutuhan customer. Maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja para karyawannya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan atau permintaan yang masuk pada perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Putra Batanghari Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang ada dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi terjadi penurunan pada tahun 2021 sebanyak 5,35% yang menyebabkan menurunnya kinerja
2. Kurang memadainya sarana dan prasarana pada CV.Putra Batanghari Jambi seperti sering terjadinya kerusakan mesin sedot pasir pada tahun 2019-2020 serta tidak mencapai realisasi mesin sedot pasir pada tahun 2022
3. Rendahnya tingkat keselamatan kerja pada CV.Putra Batanghari Jambi, sehingga menyebabkan tidak terealisasi dengan baik
4. Belum tercapainya target dalam pekerjaan, terbukti dari tidak tercapainya target penjualan pasir sedang pada tahun 2021 pada CV.Putra Batanghari Jambi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Lingkungan kerja, Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV.Putra Batanghari Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV.Putra Batanghari Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah bentuk tujuan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kinerja karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada CV.Putra Batanghari Jambi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial pada CV.Putra Batanghari Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengharapkan penelitian ini dapat berguna bagi seluruh pihak yang terkait. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu diharapkan agar dapat dimanfaatkan sebagai sarana perkembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia yang ditinjau dari penerapan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV.Putra Batanghari Jambi.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kontribusi terhadap khansanah ilmu pengetahuan dan agar dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama berada di bangku kuliah di dalam kehidupan berorganisasi tepatnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan keselamatan kerja dan kinerja.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Batanghari Jambi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan bahan pada kepustakaan dan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan bagi Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
3. Bagi Perusahaan CV.Putra Batanghari Jambi, diharapkan agar dapat memberikan masukan serta saran untuk perusahaan terhadap permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan.