

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, semua aspek mengalami perkembangan dan perubahan. Perkembangan dan perubahan terjadi dari bagian yang paling kecil sampai yang paling besar. Aktivitas bisnis merupakan salah satu bagian yang mengalami perkembangan dan perubahan tersebut. Persaingan di dalam dunia bisnis menuntut semua perusahaan yang ada melakukan perubahan dan perbaikan yang sesuai dengan perkembangan yang ada sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang lain serta tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Agar tercipta karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif.

Ardana (2012:5) Mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Mathis (2012:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016 : 11) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan tersebut, perusahaan akan mengamati seberapa jauh proses dan hasil pekerjaan yang sedang berjalan maupun yang telah dicapai saat ini. proses dan hasil kerja yang sedang berlangsung inilah yang disebut kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Moeheriono, 2009:60), Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui rencana strategis organisasi. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini diindikasikan dengan kurang nyamannya ruang kerja seperti adanya gangguan nyamuk, bahaya adanya ular di lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja kerja karyawan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Menurut Nitisemito (2000: 139) lingkungan kerja non fisik adalah semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena berhubungan langsung dengan karyawan.

Salah satunya peningkatan untuk penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja. 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.

Dari hasil wawancara kepada Bapak Abu Bakar yang menyatakan bahwa karyawan kurangnya menyadari pentingnya penggunaan alat perlindungan diri, perhatian, kesadaran dan disiplin terhadap aturan keselamatan diri saat bekerja, seperti masuhnya karyawan yang tidak menggunakan helm dan sepatu boots di sekitar perusahaan. Hal ini menimbulkan kerugian seperti hilangnya hari kerja.

Menurut Bennett (2011:31) masalah kecelakaan ini sering terjadi didalam perusahaan industri. Para ahli memberikan pengertian dari kecelakaan sebagai berikut : “kecelakaan adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan”, Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013: 161), istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, Terpotong atau luka memar, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting. Secara luas budaya organisasi diartikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan suatu masalah dalam penyesuaian faktor eksternal dan faktor internal. Oleh karena itu, diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah yang dihadapi.

Assagaf (2012) Mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang

mengikat pada karyawan karena dapat dipraktikkan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan. Sedangkan Menurut Schein (2014:19) melihat budaya kerja dari 3(tiga) variabel dimensi budaya organisasi, yaitu dimensi adaptasi eksternal, dimensi integrasi internal dan dimensi asumsi-asumsi dasar. Budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya kerja merupakan sistem penyebaran pekerjaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan untuk mengarahkan perilaku karyawan-karyawan.

Budaya kerja yang kurang kondusif merupakan masalah besar yang sangat mengganggu kinerja perusahaan. Walaupun penerapan budaya kerja telah lama diterapkan akan tetapi, pelaksanaannya masih terkendala. Saat ini masih banyak dijumpai permasalahan seperti file-file yang akan tertumpuk tidak pada tempatnya, barang-barang yang tidak berguna masih ditemui di dalam ruangan, dan lingkungan kerja yang sedikit kurang nyaman.

Dalam peningkatan kinerja karyawan kiranya permasalahan yang ada harus dapat diperhatikan secara penuh. Atas permasalahan tersebut disinilah dituntut implementasi budaya kerja sehingga dapat menciptakan, dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penerapan budaya secara berangsur akan berakumulasi dalam membawa perubahan pada perusahaan ke arah yang lebih baik terutama dalam pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian, upaya pembenahan dan penyempurnaan kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi sesuatu hal yang sangat penting untuk dilakukan.

Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang adalah salah satu fungsi dibawah Pertamina Corporate University dari Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pertamina (Persero) yang berkedudukan di sungai gerong, Sumatera Selatan. Sebelumnya, HSE TC bernama Pusdiklat *Fire and Safety* Sungai Gerong yang sempat beroperasi pada tahun 1987. Dengan optimalisasi asset yang ada dan guna menunjang program-program pelatihan dan memberikan pelayanan terbaik bagi pengguna jasa pelatihan, ditetapkan struktur organisasi Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang yang terintegrasi pengelolaan, tugas dan tanggung jawabnya dibawah Pertamina *Learning Center*. Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang diresmikan kembali tanggal 9 Agustus 2010.

Aspek-aspek HSE tentunya menjadi salah satu faktor untuk mencegah kerugian akibat insiden dari sebuah perusahaan. Oleh karena itu, sebagai bentuk pengabdian kepada negeri, Pertamina mendirikan Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang untuk memfasilitasi pekerja-pekerja mengenai aspek-aspek HSE tersebut dengan cara memberikan wawasan dan pelatihan.

Kinerja karyawan yang rendah menjadi salah satu permasalahan yang banyak ditemui didalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Maka Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang melakukan sistem penilaian kinerja yaitu sistem penilaian terhadap performa kerja karyawan yang

dilakukan di dalam lingkungan kerja karyawan. Bentuk dan sistem penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang masih kurang objektif dan lebih ditentukan oleh atasannya.

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi kinerja karyawan, Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang biasanya melakukan setahun sekali itu hanya berlaku untuk staff biasa, namun kalau penilaian kinerja dilakukan setahun dua kali hanya untuk kalangan manajer dan dewan direksi. Untuk melihat bagaimana kondisi kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang maka dapat dilihat berdasarkan persentase sistem manajemen kinerja yaitu pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Sistem Penilaian Kinerja Pertamina *Health, Safety, and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang

Penilaian Kinerja Karyawan	Keterangan Penilaian	Kriteria Penilaian	Insentif yang Diberikan
1.	Karyawan yang sering absen	C	30%
2.	Karyawan yang sakit sepanjang tahun	C	50%
3.	Karyawan yang harus mendapatkan pembinaan	B	80%
4.	Pelatihandan pengembangan karyawan	B	85%
5.	Diberikan kepada setiap karyawan tergantung dari prestasi kerja yang dihasilkan	B	90%

6.	Angka yang jarang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan dikarenakan setiap karyawan yang terpilih untuk dapat mempresentasikan hasil kerjanya di depan direktur	A	100%
----	---	---	------

Sumber : Pertamina Health, Safety, and Environment Training Center Sungai

Gerong Palembang (2017)

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa karyawan ada yang mendapatkan nilai rendah dengan kreteria C dengan insentif terendah yaitu sebesar 30%. Nilai tinggi berdasarkan hasil kinerja terbaik yaitu A dengan insentif sebesar 100%. Hal tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan juga mempengaruhi insentif atau *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang mendapat penilaian kinerja dengan angka enam dan tujuh dapat diberikan untuk manajer dan kepala divisi apabila dapat menunjukan prestasi yang baik. Penilaian kinerja dengan memberikan *reward* dan *punishment* seperti ini untuk membatasi para karyawan yang berlaku diluar pedoman perusahaan. Selain itu, hal ini berguna untuk mengatur dan mengontrol karyawan agar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh peraturan menteri BUMN.

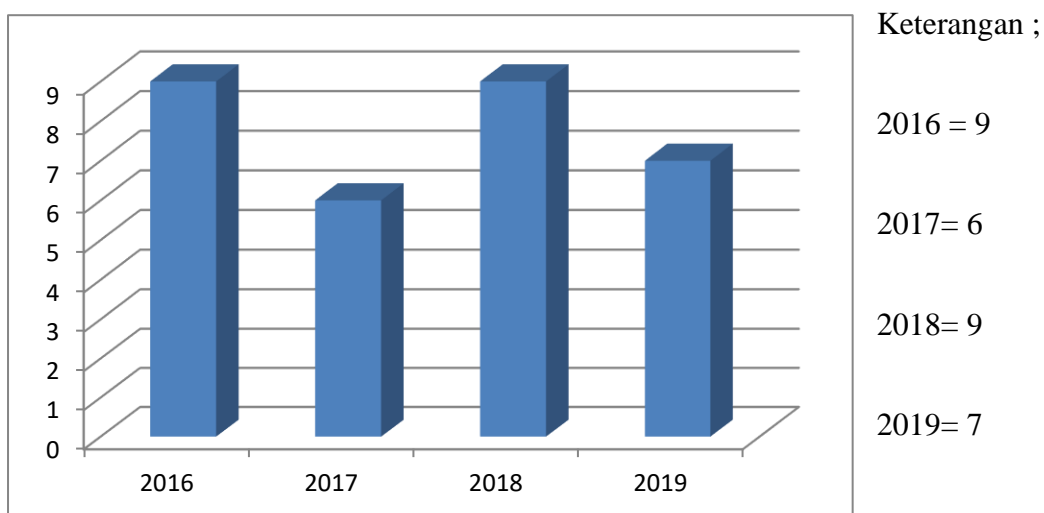
Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang berprinsip *Capable* (berkemampuan) yang bermakna dikelola oleh pimpinan dan pekerja yang profesional dan memiliki talenta dan penguasaan teknis tinggi, dalam membangun kemampuan riset dan pengembangan. Akan tetapi berdasarkan data yang diperoleh, kinerja dari karyawan Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang mengalami

penurunan pada tahun, 2017 dan 2018 dan kemudian terjadi peningkatan pada tahun 2016 dan 2019.

Peneliti menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui hasil kinerja karyawan pada *Pertamina Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang, penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan dan dapat dilihat pada hasil rekap kinerja pegawai tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 sebagai berikut :

Gambar 1.1

Hasil kinerja karyawan *Pertamina Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang



Sumber : *Pertamina Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan *Pertamina Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang mengalami penurunan. Dapat dilihat perubahan dari tahun 2016-2019 yang

mendapat predikat dari B (baik) dengan nilai 9 yang dapat diukur dari kinerja karyawan yang sangat meningkat pada tahun 2016-2019 tersebut, kemudian evaluasi kinerja karyawan mengalami penurunan drastis pada tahun 2017. Karena perusahaan melakukan pemborosan maka kinerja karyawannya menurun dengan nilai sebesar 6 dari yang sebelumnya diangka 9. Pada tahun 2019 mengalami penurunan dengan menyandang predikat C (cukup), dikarenakan penurunan nilai sebesar 7 yang dapat diukur dari teralihnya kepemimpinan ditahun 2019 ke tahun 2020 dengan menyandang predikat A (Amat baik) dengan nilai 10 yang baru ditahap peningkatan pada kinerja karyawan penilaiannya dari atasan. Hal di atas menunjukkan peningkatan kinerja karyawan pada tahun terakhir pengamatan, akan tetapi hal tersebut masih di bawah standar yang ditetapkan yaitu 9 dan rata-rata penilaian kinerja karyawan Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai Gerong Palembang masih diangka 7 dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan hal diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training Center* Sungai GerongPalembang belum optimal. Oleh karena itu Menurut Mathis (2006) ada tiga faktor utama yang mempegaruhi kinerja. (1) kemampuan meliputi : bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi : motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi : pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini terfokus dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka ruang lingkup pembahasan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja, keselamatan

kesehatan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka tujuan dalam penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat secara Teoritis

Penelitian dapat memberikan wawasan, pengetahuan tambahan, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja

dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Memberikan gambaran tentang pemberian lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja dan budaya kerja yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara Praktis

Diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan pemberian lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja dan budaya kerja, yang nantinya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada Sistematika Penulisan menjelaskan tentang isi bagian-bagian perbab Proposal (Skripsi) ini mulai dari Bab I sampai Bab V.

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang Latar Belakang yang berkaitan dengan judul yang dibahas, Menentukan Rumusan Masalah dari Pembahasan, Menentukan Tujuan dari Penelitian yang berkaitan dengan Rumusan Masalah, Manfaat Penelitian, Menentukan Ruang Lingkup yang berkaitan dengan Pembahasan Rumusan Masalah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa *literature review* yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Berisi tentang Objek Penelitian, Variabel Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Teknik Pengukuran Variabel, Populasi dan Sampel, Uji Validasi dan Uji Reliabilitas, Metode Analisis data yang menggunakan Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi dan Uji Signifikan (Uji T dan Uji F).

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai sejarah dari perusahaan secara singkat mulai dari Struktur Organisasi, Visi dan Misi dan kebijakan mutu pada Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang. Dan pada bab ini juga penulis membahas masalah yang didapat dari hasil Penelitian ini dan juga membahas tentang Karakteristik Responden, hasil Tabulasi (Variabel Lingkungan kerja, Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja, Variabel Budaya Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan), Uji Validitas dan Reabilitas, Analisis Pengujian (Analisis Regresi Linier Berganda) serta Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang akan menerima pendapat apabila sekiranya dapat jadi manfaat bagi manajemen khususnya manajemen SDM di Pertamina *Health, Safety and Environment Training center* Sungai gerong Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN