

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya industri tambang yang makin pesat buat manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam memastikan efisiensi operasional, keberlanjutan lingkungan, serta kesejahteraan tenaga kerja. Dalam melaksanakan program perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang disebut karyawan, karena karyawan punya pengaruh bagi keberlanjutan perusahaan. Menurut Winarti (2016) Kinerja yakni jumlah serta kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang ataupun sekelompok individu di organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu terbatas. Ini menampakkan seberapa sukses individu atau kelompok memenuhi persyaratan pekerjaan guna memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan. Tentu saja, akan ada banyak elemen berbeda yang pengaruhi peningkatan kinerja, baik internal maupun eksternal individu. Pengetahuan, kemampuan, serta kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, kepuasan kerja, sikap serta perilaku yang pengaruhi kinerja yakni elemen itu sendiri. Hubungan antar rekan kerja serta gaya kepemimpinan atasan ialah contoh variabel eksternal. Selain itu, lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja karyawan.

Suatu organisasi harus meningkatkan kualitas serta kemampuan kinerjanya. Manajemen baik pemerintah maupun swasta harus memperhatikan kemampuan pegawai karena ini ialah isu utama. Guna bersaing dengan organisasi lain, setiap organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang siap (Triana & Yofi 2021). Salah satu komponen organisasi yakni sumber daya manusianya, yang memainkan peranan penting dalam operasionalnya. Cara terbaik guna mencapai kebahagiaan kerja di kalangan karyawan ialah salah satu masalah utama yang dihadapi sumber daya manusia (SDM). Faktor utama yang perlu dipertimbangkan oleh para manajer guna meningkatkan kualitas keluaran tenaga kerja mereka yakni kepuasan kerja karyawan (Andriany 2019). Berdasarkan hasil survey memperlihatkan bahwasanya penurunan kinerja karyawan berefek negatif terhadap kegiatan operasional perusahaan.

Tabel 1.1 Hasil Nilai Kinerja Karyawan PT Kutai Energi Site Tani Harapan

No	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian 2022			Hasil Penilaian 2023		
		Bobot(%)	Nilai	Total Nilai	Bobot(%)	Nilai	Total Nilai
Prestasi Kinerja (60%)							
1	Kualitas	15%	80	12	15%	80	12
	Kuantitas	15%	81	12,15	15%	78	11,7
	Waktu penyelesaian	15%	80	12	15%	75	11,25
	Sadar biaya	15%	78	11,7	15%	73	10,95
Sikap dan Perilaku (40%)							
2	Inisiatif	10%	85	8,5	10%	75	7,5
	Kerjasama	10%	83	8,3	10%	77	7,7

Disiplin	10%	84	8,4	10%	76	7,6
Etika Kerja	10%	81	8,1	10%	74	7,4

Lanjutan Tabel 1.1

Nilai Akhir	100%	81,15	100%	76,1
Keterangan	Baik		Kurang Baik	

Sumber : PT.Kutai Energi Site Tani Harapan (2024)

Dalam Tabel 1.1 ditunjukkan bahwa Pada tahun 2022, kinerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan dinilai sangat baik dengan rata-rata 81,15%. Namun, pada tahun 2023, kinerja ini menurun menjadi 76,1%, yang dianggap kurang baik. Penurunan sebesar 5,05% ini menandakan adanya masalah yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi sangat penting bagi perusahaan karena dapat membantu perusahaan berkembang lebih baik.

Kinerja karyawan yang buruk dapat merugikan perusahaan, menghambat pencapaian target, dan mengurangi hasil optimal. Perusahaan menginginkan karyawan yang bekerja dengan kinerja tinggi untuk mencapai kesuksesan. Hasil penelitian Heruwanto (2018) menemukan bahwa perusahaan dengan kinerja karyawan yang tinggi biasanya mampu mencapai kesuksesan.

Standar nilai kinerja karyawan diperlukan agar karyawan bisa mencapai dan mempertahankan tingkat kinerja yang diharapkan. Standar ini juga dapat memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kualitas kerjanya dan menjadi teladan bagi yang lain. Dari wawancara dengan HRD PT. Kutai Energi Site Tani Harapan, diketahui bahwa kinerja karyawan masih kurang memadai, terutama dalam hal kualitas dan kuantitas kerja, inisiatif, kerja sama, dan etika kerja.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penciptaan suasana yang aman, nyaman, akomodatif, dan menyenangkan dalam bekerja (Gultom & Nurmaysaroh 2021). Apabila hal tersebut terpenuhi, maka karyawan akan memenuhi tugasnya secara efektif dan tepat waktu, serta memuaskan. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek tempat kerja yang berkaitan dengan pekerja, serta semua hal yang ada di sekitar pekerja berpotensi mempengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja sangatlah penting untuk mempengaruhi kinerja karena tempat kerja yang nyaman akan membuat pekerjaan lebih mudah diselesaikan (Ramadhan & Fitriansyah 2022).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang mengenai pekerjaan serta tugasnya yang tercermin dari tingkat kepuasan kerjanya (Nurlaela & Trianasari 2021). Sejauh mana seseorang menikmati pekerjaannya akan tercermin pada tingkat kepuasan kerja organisasi. Respon emosional serta emosi seorang karyawan bagi pekerjaannya mengungkapkan bagaimana mereka berperilaku bagi pekerjaannya. Sikap seseorang bagi pekerjaannya disebut kepuasan kerja apabila besarnya insentif yang diterimanya setara dengan besarnya usaha yang dilakukannya. Hal terpenting yang perlu dimiliki orang dalam bekerja yakni kebahagiaan kerja. Karena setiap pekerja itu unik, begitu pula tingkat kepuasan kerja mereka, serta terdapat perbedaan antara pengaruh tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda (Saputra 2021).

Kepuasan kerja membuat suasana kerja yang menyenangkan serta nyaman tentu membantu meningkatkan kepuasan kerja. Keadaan tersebut akan mampu membuat pekerja merasa puas, tenteram, serta merasa menjadi bagian dari perusahaan. Stres serta burnout pada karyawan bisa dikurangi dengan lingkungan kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Ruang kerja yang baik

tidak ada gunanya jika dipisahkan dari lingkungan kerja yang positif. Menurut penelitian, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang, begitu sebaliknya lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Nurlaela & Trianasari 2021).

PT. Kutai Energi site Tani Harapan bergerak di bidang pertambangan batu bara yang mana segala jenis aktivitas pekerjaannya berada di lapangan. Lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, keamanan kerja, serta segala sesuatu yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, semuanya sangat dihargai di lokasi PT. Kutai Energi Site Tani Harapan. Penambangan ialah salah satu jenis pekerjaan yang selalu didampingi oleh manusia, mesin, serta alam. Oleh karena itu, hal ini secara inheren terkait dengan berbagai masalah yang berkaitan dengan praktik yang tidak aman, lingkungan kerja yang berbahaya, penyakit akibat kerja, serta kecelakaan. Oleh karena itu, lingkungan kerjanya sangat diwajibkan serta harus menbisakan memperhatikan dalam meminimalkan resiko kecelakaan serta sakit akibat kerja. Mengenai kepuasan kerja tentu berkaitan dengan kinerja karyawan dengan pelaksanaan kaidah pertambangan yang baik serta pengawasan pertambangan yang harus selalu dijalankan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan bisa melihat bahwa tempat kerja yang cenderung ramah serta menghargai kesejahteraan karyawannya. Namun terbisa permasalahan berkaitan dengan komunikasi karyawan yang tidak efektif antar rekan kerja yang menyebabkan kebingungan, kesalahpahaman, atau konflik. Dalam hal ini, menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kesiapan atasan dalam memperhatikan, memahami, serta mengakui pemikiran serta prestasi pegawainya (Sunarta 2019). Disisi lain ketidakjelasan dalam peran serta tanggung jawab, dalam pelaksanaan tugas oleh karyawan sering kali kurang optimalitas pelaksanaan program serta tugas karena kurangnya pemahaman tentang peran serta tanggung jawab setiap individu dalam tim. Oleh karena itu, upaya perlu di fokuskan pada pengembangan inovasi dalam mengatasi tantangan kerja serta penanganan yang efektif agar karyawan bisa produktif. Hal ini membentuk lingkungan kerja yang sangat mempunyai pengaruh dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Danisa & Komari 2023).

Dari permasalahan yang ada diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang baik dan kedisiplinan dapat meningkatkan kualitas kerja. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuannya dalam menjalankan tugas, dan kepuasan kerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang tertib, berperilaku baik, tepat waktu, dan bekerja sama dengan baik. Dengan begitu PT. Kutai Energi site Tani Harapan bisa memperhatikan kedua faktor tersebut, yang nantinya akan punya pengaruh baik pada kinerja karyawannya guna mencapai visi dan misi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, perbedaan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, sehingga research gap dalam penelitian yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT.Kutai Energi site Tani Harapan ?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT.Kutai Energi site Tani Harapan ?
3. Apakah lingkungan kerja serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.
2. Guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.
3. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja serta kepuasan kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari studi ini yakni:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori kajian ini di harapkan berkontribusi serta memberikan ide pemikiran dalam memperkaya wawasan bagi dunia pendidikan serta memberikan informasi tambahan yang bisa mendukung teori yang ada serta mendukung temuan penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Kajian ini dapat menghasilkan solusi bagi permasalahan terkait kepuasan kerja, permasalahan lingkungan kerja, serta kinerja karyawan dalam organisasi. Temuan penelitian ini diharapkan bisa menjadi panduan guna mengembangkan inisiatif pemecahan masalah di tempat kerja dalam suatu organisasi.

1.5 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil riset dari Winarti (2016), mendapatkan hasil lingkungan kerja sangat berdampak signifikan pada Kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Sinambela (2016) mengungkapkan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Investigasi tambahan telah dilakukan Triana (2021), lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja pegawai akan meningkat serta lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta fasilitas yang memadai bagi mereka. Faktor-faktor ini akan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik. Adapun penelitian yang dilakukan Hilmaya & Sarsono (2021), menemukan bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruh dalam menentukan kinerja karyawan dengan mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penjelasan tersebut, maka rumusan hipotesis penelitian ini yaitu :

H1 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Bagi Kinerja Karyawan

Hasil riset dari Anam & Rahardja (2017), Mengatakan bahwa Kepuasan kerja yakni keadaan puas bagi pekerjaan yang telah diselesaikan, tingkat kepuasan kerja yang kuat berkorelasi positif dengan tingkat kinerja karyawan yang kuat. Selanjutnya riset yang dilakukan oleh Nurlaela & Trianasari (2021), mendapatkan hasil seseorang akan terus berkinerja lebih baik jika mereka puas dengan peran serta tanggung jawabnya, kepuasan kerja yang optimal bisa ditingkatkan melalui kinerja kerja yang tinggi. Temuan tersebut didukung oleh hasil penelitian Kristin (2020), di mana kepuasan kerja berpengaruh baik mengenai bagaimana perasaan seseorang terhadap kinerjanya yang memuaskan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Juliana & Djakasaputra (2020),

menemukan bahwa sifat pekerjaan, gaji, peluang guna maju, serta hubungan dengan rekan kerja yakni beberapa faktor yang pengaruhi kepuasan seseorang bagi pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan Pramudena (2019), mendapatkan hasil semakin puas seseorang bekerja maka akan terbentuk juga Kepuasan kerja seseorang dengan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diambil dalam penelitian yakni :

H2 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Bagi Kinerja Karyawan

Jusman & Rohan (2021), Mengatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan, terdapat berbagai hal yang perlu diperhatikan. Setiap karyawan akan berinteraksi dengan situasi yang berbeda-beda di lingkungan kerja. Lingkungan pekerja di tempat kerja mungkin pengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Hal yang sama diungkapkan oleh Satriawan & Harissa (2021), mendapatkan hasil bahwa karyawan bisa bekerja secara efisien serta merasa aman bila lembaga mampu memantau kondisi yang ada dalam bisnis baik di dalam maupun di luar tempat kerja, kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, karena memungkinkan pekerja memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya riset yang dilakukan oleh Ardila Winarti (2016), menemukan bahwasanya kinerja karyawan ditentukan faktor lingkungan kerja serta kepuasan kerja, Para pekerja melaporkan bahwa kinerja mereka baik, mereka puas dengan pekerjaannya, serta lingkungan kerja baik. Hal ini juga sejalan dengan riset yang dilakukan Hilmaya (2021), Mengatakan bahwa kepuasan kerja, kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berkorelasi kuat serta menguntungkan. Kepuasan kerja serta lingkungan kerja bisa menjelaskan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa kepuasan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Mengacu pada penelitian sebelumnya, hipotesis yang dirumuskan untuk penelitian ini yaitu:

H3 : Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja punya pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.