

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mangkunegara (2011) menuturkan bahwa manajemen sumber daya manusia merangkum serangkaian tindakan mulai dari perencanaan hingga pengawasan pada sejumlah aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja. Ini termasuk pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan, dan jika perlu, pemisahan karyawan. Dalam konteks ini, kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kehadiran karyawan yang memiliki dedikasi tinggi, kedisiplinan yang kuat, keahlian yang relevan, dan kemampuan untuk memberikan kontribusi selaras dengan visi dan tujuan organisasi.

Banyak kegagalan perusahaan terjadi sebab kurangnya perhatian pada aspek sumber daya manusia. Mengakui pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan seharusnya memberikan perhatian yang lebih pada kinerja tiap-tiap karyawan. Sebagai bagian integral dari struktur organisasi, manajemen sumber daya manusia memerlukan sistem yang efektif agar kinerja keseluruhan organisasi bisa mencapai puncaknya. Dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik, perusahaan bisa lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasinya.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan usaha untuk mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, yang tidak bisa dipisahkan antara aspek keselamatan dan kesehatan. Implementasi K3 bertujuan melindungi pegawai dari potensi bahaya selama bekerja. Ketika K3 tidak diperhatikan dalam kinerja pegawai, hal ini dapat mengganggu produktivitas mereka. Namun, dengan menerapkan dan melaksanakan K3, diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerja karena pegawai merasa perhatian terhadap keselamatan dan kesehatannya terjaga. Untuk mencapai kenaikan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan perhatian yang serius pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Implementasi program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan. Selain bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, program K3 juga penting untuk memperkuat kerjasama dalam tim dengan melibatkan semua stakeholders, termasuk manajemen dan karyawan. Dari sejumlah deskripsi yang ada, bisa diambil kesimpulan bahwa K3 merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi karyawan dari sejumlah risiko seperti penyakit, kecelakaan, dan kerugian akibat pekerjaan.

Motivasi memiliki peranan penting dalam mencapai kinerja yang luar biasa. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, bahagia, dan produktif dalam melaksanakan tugas mereka. Secara umum, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sehubungan dengan hal itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang serius pada motivasi karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi untuk bekerja secara optimal selaras dengan visi dan misi perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, usaha perusahaan dalam memperhatikan motivasi karyawan akan memberikan kontribusi besar pada pencapaian kinerja yang optimal selaras dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja mereka. Sehubungan dengan hal itu, motivasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah penilaian terhadap sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis organisasi. Keberhasilan hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan merupakan bentuk pertanggungjawaban terhadap organisasi dan masyarakat secara umum. Kinerja tidak berdiri sendiri,

tetapi selalu terkait dengan kepuasan kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu yang terlibat. Berlandaskan penelitian terdahulu, kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja bisnis, seperti yang dijelaskan oleh penulis. Sehubungan dengan hal itu, UPTD KPHP Delta Mahakam disarankan untuk memberikan prioritas utama pada K3 dan motivasi dalam manajemen sumber daya manusianya. Salah satu teknik efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan penghargaan berupa hadiah dan insentif finansial tambahan. Penelitian juga memperlihatkan bahwa K3 merupakan langkah penting dalam melindungi karyawan, yang memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan kerja selaras dengan regulasi yang berlaku. Hanggraeni (2012:24) mendeskripsikan K3 sebagai sistem yang bermaksud untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang disebabkan oleh aktivitas kerja serta mencegah timbulnya penyakit yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan.

Ada sejumlah aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun penting untuk fokus pada dua aspek utama, yaitu faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi. Perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini sebab keduanya memiliki dampak yang besar pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. K3 diutamakan karena kecelakaan dan penyakit tidak hanya memberikan kerugian pada karyawan, tetapi juga berdampak negatif pada kinerja dan reputasi perusahaan. Di sisi lain, motivasi memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Sehubungan dengan hal itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, sebab hal ini berkontribusi pada kenaikan kinerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan baik K3 ataupun motivasi untuk mencapai keunggulan dan sukses.

Keberadaan KPHP Delta Mahakam akan menjadi tonggak sejarah sebagai lembaga pengelola hutan pertama di wilayah Delta Mahakam. Dengan fokusnya pada sejumlah aspek pengelolaan hutan, diharapkan masalah-masalah yang ada bisa diidentifikasi dan diselesaikan secara bertahap dan terencana dengan dukungan sumber daya manusia dan pendanaan yang memadai. Hutan yang mengalami degradasi diharapkan bisa segera direhabilitasi dan dipulihkan, serta sejumlah masalah terkait kenaikan kesejahteraan masyarakat juga bisa ditangani. Agar akuntabilitas dan tata kelola yang baik terjamin, semua rencana terkait pengelolaan hutan harus didokumentasikan dan disetujui oleh pejabat yang memiliki kewenangan yang sah. Sehubungan dengan hal itu, perlu penyusunan dokumen tata hutan dan rencana pengelolaan hutan yang baik guna menjamin pelaksanaan tugas dan fungsi KPHP Delta Mahakam di masa depan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ada empat penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian pertama yang ditulis oleh Derita Qurbani & Upay Selviyana (2018) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan teknik studi pustaka dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sudah cukup baik berdasarkan jawaban responden sebesar 41,72% berpendapat setuju, kinerja karyawan sudah baik berdasarkan jawaban responden sebesar 63,72% berpendapat sangat setuju, terdapat korelasi sedang antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0,4619.

Penelitian kedua yang ditulis oleh Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017) Tujuan penelitian ini untuk melakukan telaah lebih mendalam tentang pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan

Kesehatan Kerja (X2) karyawan dengan cara simultan dan parsial kepada Kinerja Karyawan (Y) PT. Surya Asbes Cement Group. Hanya penelitian kuantitatif yang bisa digunakan pada metode ini dan teknik analisis regresi linier berganda. Perolehan analisis yang diterapkan membuktikan kontribusi ke-2 model program manajerial keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sebesar 20,2% untuk membentuk kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas atau independent seperti keselamatan dan kesehatan kerja yang mengarah kepada pengertian dan makna bahwasannya ke dua model program manajerial SDM tersebut, secara parsial berefek signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ketiga yang ditulis oleh Dio Saputra dan Jhon Fernos (2023) Penelitian ini bertujuan untuk menguji motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk menguji lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilakukan di Ar Risalah Kota Padang. Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sebanyak 50 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi di terima dan lingkungan kerja diterima.

Penelitian keempat yang ditulis oleh D.R. Suparman, D. Jajang, dan S.H.G. Wahyudin (2023) Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang dimiliki oleh motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Bekaert Indonesia Karawang. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan responden 60 orang. Menggunakan teknik convenience sampling pada populasi karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang. Peneliti menggunakan kuesioner dalam memperoleh data dari variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang. Hasil penelitian yang didapatkan di atas menunjukkan bahwa standar deviasi motivasi karyawan yang diperoleh sebesar 41,4333. Skor ini termasuk ke dalam rentang skala di kriteria baik atau setuju yang berada di rentang 41,4-43,1. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Berlandaskan pengamatan atau observasi di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam perihal K3 (X1) penulis menemukan bahwa penggunaan safety dan K3 dan pengarahan tentang panduan safety belum dilakukan secara berkala dan konsisten.

Berbeda dengan pemberian Motivasi (X2), Kebutuhan perwujudan diri dan kebutuhan akan penghargaan telah dijalankan dengan baik namun pemberian reward kepada pegawai masih harus diperhatikan di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam.

Berlandaskan penjelasan dan situasi di objek penelitian Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul **PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DAN NON ASN DINAS KEHUTANAN UPTD KESATUAN PENGELOLA HUTAN DELTA MAHAKAM**

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, maka rumusan masalah, yakni:

- 1.2.1. Apakah kinerja pegawai ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam mendapat pengaruh dari K3?
- 1.2.2. Apakah kinerja pegawai ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam mendapat pengaruh dari motivasi?

- 1.2.3. Apakah kinerja pegawai ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam mendapat pengaruh dari keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Menganalisis pengaruh K3 pada kinerja ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam
- 1.3.2 Untuk menganalisis pengaruh motivasi pada kinerja pegawai ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam
- 1.3.3 Untuk menganalisis pengaruh K3 dan motivasi pada kinerja pegawai ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Manfaat teoritis
Penelitian ini merupakan kontribusi yang berharga sebagai acuan atau landasan bagi penelitian lanjutan perihal produktivitas pegawai baik yang berasal dari ASN ataupun non ASN di UPTD KPHP Delta Mahakam.
- 1.4.2 Manfaat praktis
Memberikan masukan pada Dinas Kehutanan dalam upaya meningkatkan kinerja ASN dan non ASN serta menambah wawasan perihal pengaruh K3 dan motivasi pada kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP Delta Mahakam

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah perkiraan atau jawaban awal terhadap masalah yang sedang dipelajari. Fungsi hipotesis dalam konteks ini adalah sebagai panduan atau petunjuk yang dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.

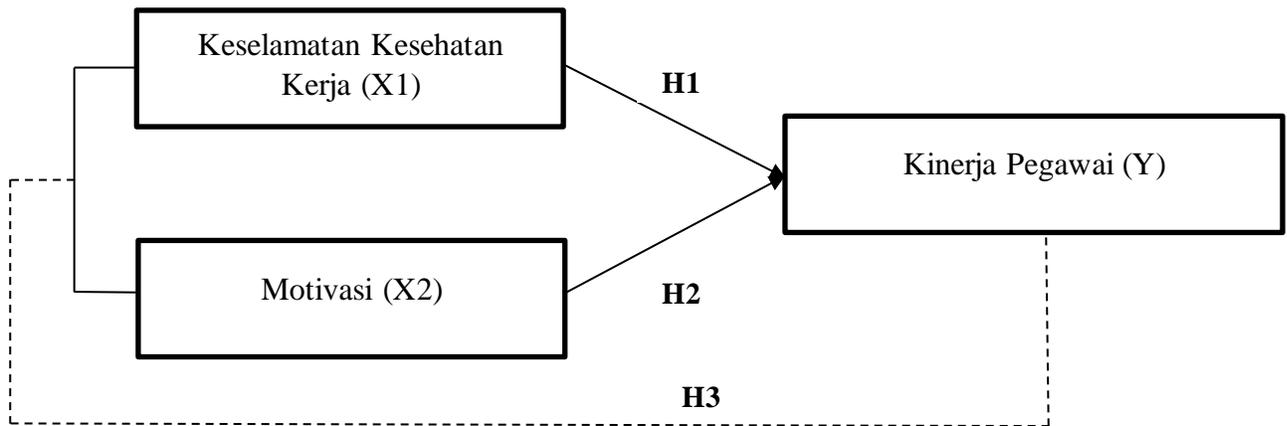
H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.

H3 : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.

1.6 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, terdapat dua konsep utama yang dianalisis, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang mempengaruhi meliputi kerjasama tim dan kompensasi, sementara variabel dependen yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai ASN dan non-ASN. Dalam penelitian ini akan mengetahui sejauh mana kerjasama tim dan kompensasi mempengaruhi kinerja ASN dan Non ASN. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Pikir



Sumber : Peneliti, 2024