

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2009). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Siagian (2008:78) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Ketika hal-hal ini dapat berjalan dengan baik, pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena ketika perusahaan meningkatkan kinerjanya maka semua fungsi internal perusahaan dapat dilakukan dengan cepat dan hasilnya baik karena tenaga kerja bekerja dengan maksimal.

ALWIN (2018). Kegiatan bongkar muat merupakan kegiatan inti yang mendukung operasional pelabuhan, oleh karena itu Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh kontraktor dan atau manajemen senior yang

mencerminkan visi dan tujuan perusahaan secara keseluruhan, komitmen dan tekad untuk menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja. . Kerangka termasuk dan program. kegiatan perusahaan secara keseluruhan yang bersifat umum dan/atau operasional. Demikian Buchanan mendefinisikan dalam Vandenberg (2017) bahwa keterikatan adalah sikap dan perilaku yang saling mendorong dan karyawan yang terlibat menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap aturan. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja penting bagi perusahaan atau pelabuhan, karena dampak kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja tidak hanya merugikan karyawan. Menurut Suma'muri (2015), faktor lingkungan dan manusia dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Faktor lingkungan meliputi praktek atau peraturan yang terkait dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), peralatan kerja, kondisi tempat kerja dan metode kerja.

Menurut Mangkunegara (2009:184), motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan yang mempengaruhi gairah, kontrol dan pemeliharaan dalam kaitannya dengan lingkungan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2010), motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi kerja seseorang. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Sihaloho dan Siregar (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau elemen yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan, memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, menurut Soetjipto (2008:87)". Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat

penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga lingkungan kerja dianggap baik apabila karyawan secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan.

Pelabuhan Indonesia (Pelindo) terletak di kepulauan terbesar di dunia dengan sejarah panjang pengaruh maritim. Merupakan pelabuhan kelas dunia yang menawarkan layanan terintegrasi antarpelabuhan di Indonesia. Pelindo merupakan perusahaan yang terbentuk dari integrasi 4 (empat) BUMN pelabuhan yaitu PT Pelindo I (Persero), PT Pelindo II (Persero), PT Pelindo III (Persero) dan PT Pelindo IV (Persero), yang resmi berdiri pada Oktober. 1, 2021.

Terbentuknya Pelindo sebagai perusahaan hasil integrasi ini merupakan inisiatif strategis Direksi sebagai pemegang saham untuk memperkuat koneksi dan jaringan ekosistem logistik nasional. Koneksi maritim, baik antarpelabuhan dalam negeri maupun antarpelabuhan dalam negeri dan luar negeri semakin meningkat.

Dengan kepemimpinan strategis yang lebih baik dan didukung oleh kekuatan keuangan yang kuat, bisnis Pelindo akan menjadi lebih terkoordinasi, terstandar dan efisien sehingga bermanfaat bagi masyarakat, khususnya pengguna jasa Pelindo. Integrasi Pelindo menciptakan sinergi dari BUMN pelabuhan tunggal dengan standar operasi dan proses bisnis yang lebih efisien. Kinerja pelabuhan kemudian akan meningkat, yang berdampak pada kesejahteraan sosial dan ekonomi.

Integrasi Pelindo meningkatkan operasional di seluruh pelabuhan nasional melalui standarisasi teknologi informasi. Integrasi ini juga memungkinkan pengendalian strategis yang lebih baik dalam keseluruhan

perencanaan jaringan, mengurangi biaya logistik dan meningkatkan infrastruktur dan kapasitas.

Pelabuhan yang baik memiliki peran penting dalam mendukung pergerakan barang dan manusia di negeri ini. Pelabuhan adalah sarana komunikasi utama antara pulau dan benua. Minato adalah salah satu rantai antar pulau dan internasional. Sebagai titik pertemuan antara transportasi darat dan laut, peran pelabuhan sebagai mesin pertumbuhan ekonomi menjadi sangat aktif, terutama di daerah-daerah yang banyak diangkut barang dan orang. Sebagai bagian dari sistem transportasi, pelabuhan memainkan peran penting dalam ekonomi transportasi.

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti memilih judul **“PENGARUH K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) SUB REGIONAL JAWA SURABAYA”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Surabaya?
4. Manakah K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), motivasi, lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Surabaya?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Surabaya
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa Surabaya
4. Untuk Mengetahui manakah K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), motivasi, lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja

karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Sub Regional Jawa  
Surabaya

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pembaca Humaniora dan dapat digunakan sebagai literature review untuk penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Subregion Jawa dalam mengelola karyawan dan sebagai solusi pemecahan masalah.