

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan tambang minyak dan gas bumi merupakan industri yang memiliki tingkat risiko tinggi dalam operasionalnya. Sebagai industri yang mengeksplorasi dan mengelola sumber daya alam, keberhasilan dan keberlanjutan dari operasional perusahaan sangat bergantung pada seberapa baik sumber daya manusianya. Aktivitas di sektor ini melibatkan berbagai proses yang berpotensi menimbulkan bahaya bagi karyawan, seperti kecelakaan, paparan bahan kimia berbahaya, dan kondisi kerja ekstrem yang dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja yang mengarah pada penurunan kuantitas atau kualitas produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi dan kinerja karyawannya.

Sesuai dengan pendapat dari Robbins (2006), bahwa Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena tercapainya visi, misi dan perkembangan suatu perusahaan tergantung seberapa baik kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Menurut Mangkunegara (2006), mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Maka penting untuk mengetahui apa sa ja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Saefudin (2014), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kompensasi dan motivasi. Sistem kesehatan dan keselamatan kerja dapat berupa penyediaan fasilitas kesehatan dan kebijakan K3 yang mencakup kebijakan standar keselamatan dan prosedur pencegahan kecelakaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat menunjukkan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang baik.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018), mengemukakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan instrumen yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan hal wajib yang perlu diperhatikan oleh semua perusahaan, agar karyawan dapat terhindar dari cedera atau kecelakaan kerja sehingga karyawan dengan kondisi tubuh yang sehat serta merasa aman dalam bekerja dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Menurut Indriyanti *et al.* (2023), membuktikan bahwasanya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Mubarak *et al.* (2022), juga menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Ramadhan *et.al* (2024), menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang sesuai dengan pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2014), menyatakan kompensasi merupakan jumlah paket sebagai imbalan atas kerja karyawan yang ditawarkan oleh perusahaan. Kompensasi sendiri dapat berbentuk pembayaran insentif. Insentif dapat diartikan sebagai bentuk imbalan yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan karena prestasi kerja atau penghematan biaya (Veitzhal dan Ella, 2009).

Pemberian insentif yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan Hakim (2023), temuan penelitian tersebut membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Raya dan Sobirin (2022), juga menunjukkan bahwa insentif terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Persada, (2023), menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung melakukan pekerjaan yang lebih baik dan berprestasi. Menurut Mangkunegara (2006), Motivasi kerja merupakan keadaan atau kekuatan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan tentunya dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rivaldo *et.al* (2020), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mattajang *et.al* (2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syaffilah dan Surabagiarta, (2021), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini terdapat riset gap atau perbedaan hasil penelitian, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Mubarak, *et, al.* (2022), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Pada penelitian Ramadhan *et.al* (2024), yang membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persada, (2023), membuktikan bahwa insentif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) merupakan perusahaan eksplorasi dan produksi minyak dan gas yang berbadan hukum di Delaware. Saat ini perusahaan ini mengoperasikan Wilayah Kerja Kangean di Jawa Timur, lebih tepatnya berada di pulau Pagrungan Besar. Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) Kangean bekerja sama dengan Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Migas (SKK Migas). KKKS Kangean merupakan pensuplai terbesar kedua di wilayah Jawa Timur pada tahun 2019.

Tabel 1.1 Produksi Gas Bumi KKKS Kangean

Tahun	Rata-Rata Produksi
2021	163,45
2022	124,16
2023	86,58

Sumber: Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi 2021-2023

Berdasarkan data dari laporan tahun 2021, 2022, dan 2023 Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, KKKS Kangean mengalami penurunan produksi gas yang awalnya 163,45 MMSCFD menurun pada 2021 dengan rata-rata produksi 138,29 MMSCFD, pada tahun 2022 dengan rata-rata 124,16 MMSCFD, dan terakhir pada tahun 2023 menjadi 86,58 MMSCFD. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa kinerja karyawan Kontraktor Kontrak Kerja Sama di wilayah produksi Kangean menurun.

Untuk mengetahui kondisi karyawan KKKS di wilayah produksi Kangean, peneliti juga melakukan wawancara dengan masing-masing superintenden departemen. Superintendent departemen di KKKS Kangean mengukur kinerja karyawan dengan beberapa indikator yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Attitude; (4) SOC (*Observation Card*); (5) Kemandirian. Menurut superintenden menyatakan bahwa kinerja karyawan dari masing-masing departemen tidak ada penurunan signifikan berdasarkan hasil pengukuran tersebut.

Kesehatan keselamatan kerja (K3) merupakan hal penting agar selalu menjadi perhatian bagi suatu perusahaan, karyawan yang berada di lapangan atau di dalam kantor harus selalu memiliki kesadaran tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kurangnya kesadaran akan keselamatan kerja terutama pada bidang industri menjadi sebab utama terjadinya kecelakaan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan meningkatnya angka kecelakaan kerja yang ada di Indonesia. Berikut di bawah ini adalah tabel kecelakaan kerja di Indonesia dari tahun 2019-2023

Tabel.1.2 Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja
2019	182.835
2020	221.740
2021	234.370
2022	297.725
2023	360.635

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2019-2023

Berdasarkan statistik BPJS Ketenagakerjaan, jumlah klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) pada tahun 2019 sebanyak 182.835, Terakhir jumlah klaim JKK meningkat menjadi 221.740, klaim pada tahun 2020 dan menjadi 234.370, klaim pada tahun 2021. Pada tahun 2022, jumlah klaim meningkat menjadi 297.725. Antara Januari hingga November 2023, jumlah kasus kecelakaan di tempat kerja yang dilaporkan terhadap JKK mencapai 360.635 kasus.

Namun berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pihak SHE (*Safety Healt Environmet*) dari KKKS menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja di KKKS Kangean sangatlah minim dan terus menurun dari tahun ketahun. Sejak KKKS di Kangean mulai beroperasi pada tanggal 28 bulan desember 1993 sampai sekarang tidak pernah mengalami kecelakaan kerja yang berat atau kecelakaan kerja yang mereset jumlah hari kerja. Berikut adalah dat kelakaan kerja tahun 2019-2023 tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Jumlah Kecelakaan Kerja di KKKS tahun 2019-2023

Tahun	Jenis Kecelakaan			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2019	-	-	-	-
2020	-	-	-	-
2021	-	-	-	-
2022	1	-	-	1
2023	-	-	-	-

Sumber: Data KKKS di Wilayah Produksi Kangean Tahun 2019-2023

Data pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa selama lima tahun terakhir pada KKKS Kangean sangatlah minim. SHE KKKS Kangean mengatakan bahwa perusahaan sudah memperhatikan terkait pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan dengan melaksanakan berbagai program-program seperti *Observation Card* (SOC), melakukan *safety meeting* sebulan dua kali, *emergency drill* sebulan dua kali, bekerja sama dengan pihak klinik untuk melakukan *medical cek up* 6 bulan sekali, penyediaan alat pelindung diri (APD) yang berkualitas dan menetapkan peraturan keselamatan kerja untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja.

Fenomena pelaksanaan program K3 yang efektif di KKKS Kangean mencerminkan upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung kinerja karyawan. Dalam lima tahun terakhir, tingkat kecelakaan kerja yang minim menjadi indikator keberhasilan penerapan berbagai program K3, seperti *Observation Card* (SOC), *safety meeting* dua kali sebulan, *emergency drill* secara berkala, serta *medical check-up* rutin setiap enam bulan bekerja sama dengan klinik kesehatan. Selain itu, perusahaan juga memastikan penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) berkualitas dan menetapkan peraturan keselamatan kerja yang ketat untuk melindungi karyawan dari potensi risiko. Langkah-langkah ini tidak hanya menekan angka kecelakaan kerja, tetapi juga berkontribusi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, menjadikan KKKS Kangean sebagai salah satu contoh praktik baik dalam penerapan K3 di sektor migas. Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih lanjut guna memahami pengaruh langsung dan tidak langsung pelaksanaan K3 terhadap kinerja karyawan

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik dapat memotivasi karyawan untuk giat dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga kinerja karyawan terus meningkat dan menjadi lebih baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaffilah dan Surabagiarta (2021), membuktikan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kesehatan dan keselamatan kerja, insentif juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di KKKS Kangean. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan tersebut mengatakan bahwa, dari 10 karyawan yang diwawancara 8 karyawan tersebut mengatakan bahwa salah satu yang menjadi faktor utama karyawan memilih untuk bekerja di KKKS Kangean adalah gaji dan insentif yang diberikan kepada karyawan cukup tinggi dan insentif yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan 2 karyawan mengatakan sebaliknya bahwa gaji dan insentif yang diterima masih belum sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan ditambah insentif yang diterima karyawan lama dengan karyawan baru tidak ada perbedaan yang besar.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa tidak puas terhadap insentif yang diterimanya. Besarnya insentif yang diberikan dapat membuat kinerja karyawan KKKS Kangean semakin baik. Dengan besarnya insentif yang diterima karyawan dapat menjadikan motivasi kerja yang karyawan semakin tinggi.

Selama pra survei peneliti juga menemukan fenomena berupa adanya beberapa karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya pada saat jam kerja, karyawan tersebut istirahat disaat karyawan lain sedang bekerja dan didapati oleh supervisor bahwa karyawan tersebut baik-baik saja dan tidak sedang sakit. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih rendah sehingga mengabaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.

Karyawan akan semangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya jika karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. motivasi kerja tinggi yang dimiliki karyawan dapat diperoleh dengan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik mampu memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa puas dan membuat karyawan menjadi semangat dan termotivasi melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Ditambah dengan memberikan insentif kepada karyawan maka akan menjadikan motivasi kerja karyawan semakin meningkat.

Dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mattajang *et al.*, (2022), menunjukkan Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Maka berdasarkan fenomena yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti kondisi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Insentif, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mengangkat judul “**Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan di atas, peneliti dalam penelitian ini mendefinisikan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja (K3), insentif, motivasi kerja dan insentif pada Kontraktor Kontrak Kerja Sama Kangean ?
2. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
5. Apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan ?
8. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini berdasarkan bagaimana masalah tersebut dijelaskan di atas:

1. Untuk mengetahui peran kesehatan dan keselamatan kerja (K3), insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Kontraktor Kontrak Kerja Sama Kangean
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
7. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan
8. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berikut dapat diwujudkan berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas:

1. Manfaat Empiris

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Kontraktor Kontrak Kerja Sama Kangean. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat diterapkan di masa mendatang sebagai bahan untuk pengambilan keputusan tentang kesehatan dan keselamatan (K3), insentif, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritik

Keunggulan teoretis dari studi ini termasuk kapasitasnya untuk mengembangkan teori dan gagasan yang mendasari ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pemahaman tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.