

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Industri maritim merupakan sektor strategis yang menuntut penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara optimal untuk menjamin keberlangsungan aktivitas operasional serta perlindungan bagi tenaga kerja. Menurut Wibowo (2020:79), tanggung jawab departemen sumber daya manusia mencakup pelaksanaan program kesehatan, keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan yang terintegrasi guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja. Hal ini selaras dengan pendapat Sukmawati (2024:221) yang menekankan bahwa program pemeliharaan tenaga kerja, termasuk aspek keselamatan dan kesehatan kerja, berfungsi sebagai upaya pencegahan risiko kecelakaan kerja serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja di berbagai sektor, termasuk industri maritim yang memiliki risiko kerja tinggi.

Selain manajemen K3, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Menurut Sumkawati (2024:95), motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku karyawan agar mampu bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Senada dengan itu, Supriadi (2022:12) menjelaskan bahwa pengelolaan motivasi kerja menjadi salah satu fungsi strategis manajemen sumber daya manusia yang berdampak langsung pada pencapaian kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana penerapan manajemen K3 dan motivasi kerja dapat saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan industri maritim.

Sebagai perusahaan global yang bergerak di bidang layanan *marine support* dan *terminal towage*, Smit Lamnalco Company memiliki area kerja dengan potensi risiko yang tinggi, mulai dari aktivitas pelayaran hingga pengoperasian peralatan berat di terminal. Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan ini menjadi aspek krusial untuk menjamin keselamatan karyawan dan pekerja pelabuhan. Seperti disampaikan oleh Seto dkk. (2023:3), fungsi manajemen sumber daya manusia harus mampu mengintegrasikan program K3 ke dalam setiap aktivitas operasional agar risiko kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Dengan demikian, penerapan K3 yang baik tidak

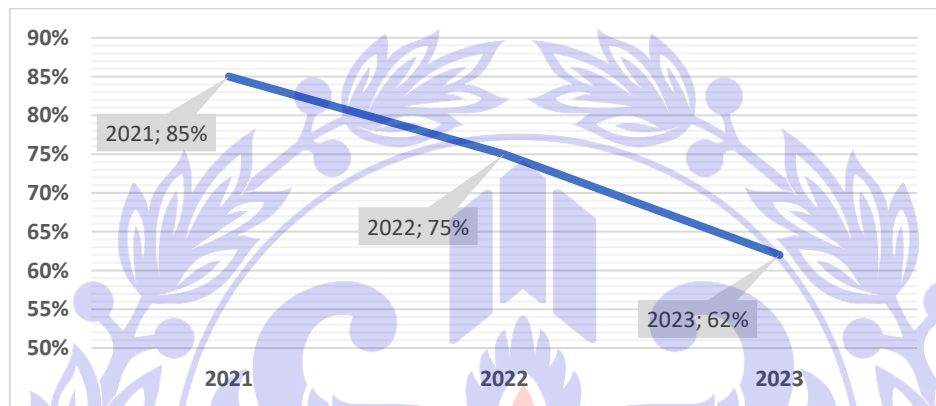
hanya melindungi pekerja, tetapi juga mendukung kelancaran proses kerja di area maritim berisiko tinggi seperti di Smit Lamnalco Company.

Di sisi lain, motivasi kerja menjadi faktor pendukung penting yang turut menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian target perusahaan. Dalam konteks perusahaan Smit Lamnalco Company yang menuntut ketelitian, kedisiplinan, dan kesiapan fisik tinggi, motivasi kerja harus ditumbuhkan melalui kebijakan manajemen yang tepat. Sebagaimana dijelaskan oleh Supriadi Siagian (2023:97), pemberian motivasi kerja yang terarah mampu mendorong peningkatan kinerja dengan memaksimalkan potensi karyawan, menjaga loyalitas, dan menciptakan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, sinergi antara penerapan manajemen K3 yang ketat dan upaya peningkatan motivasi kerja menjadi kunci untuk mendukung kinerja optimal karyawan di industri maritim, khususnya pada perusahaan penyedia jasa *marine services* seperti Smit Lamnalco Company.

Fenomena penurunan kinerja karyawan di Smit Lamnalco Company selama tiga tahun terakhir menunjukkan tren yang mengkhawatirkan dan patut menjadi perhatian serius pihak manajemen. Berdasarkan data internal perusahaan, sejak tahun 2021 hingga 2023, tingkat produktivitas karyawan mengalami penurunan signifikan yang tercermin dari meningkatnya keterlambatan penyelesaian tugas operasional, penurunan efisiensi kerja, serta tingginya angka absensi. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2020:116) yang menegaskan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sistem penilaian kinerja yang akurat dan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai. Ketika aspek manajemen K3 tidak berjalan optimal, maka risiko kecelakaan kerja meningkat dan motivasi kerja cenderung menurun (Sukmawati, 2024:221).

Laporan internal Smit Lamnalco Company mencatat bahwa pada tahun 2021, kinerja karyawan masih berada di kisaran 85%, menunjukkan penyelesaian tugas yang tepat waktu dengan standar yang baik. Namun, pada tahun 2022 angka ini menurun menjadi 75% yang diiringi peningkatan kasus absensi dan penurunan kepatuhan pada prosedur keselamatan kerja. Kondisi ini semakin memburuk pada tahun 2023 dengan penurunan kinerja hingga menyentuh 62%. Jika tidak ditangani melalui evaluasi mendalam, kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas operasional, meningkatkan risiko kerja, dan melemahkan daya saing perusahaan di sektor jasa maritim. Sebagaimana

diungkapkan Supriadi Siagian (2023:35), penurunan kinerja karyawan dapat diminimalkan dengan perbaikan manajemen K3 yang terencana dan strategi motivasi kerja yang relevan dengan kondisi kerja di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai dasar merumuskan rekomendasi perbaikan yang aplikatif. Gambar 1.1 Tren Penurunan Kinerja karyawan (2021-2023) di bawah ini menunjukkan pola penurunan yang terjadi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir.



**Gambar 1.1 Tren Penurunan Kinerja Karyawan Tahun (2021-2023) perusahaan Smith Lamnalco**

Sumber: Data internal Smit Lamnalco Company (2024)

Gambar 1.1 menunjukkan pola penurunan kinerja karyawan di Smit Lamnalco Company selama periode 2021 hingga 2023. Dari grafik terlihat bahwa pada tahun 2021 tingkat kinerja masih relatif tinggi di angka 85%, namun mulai menurun signifikan pada tahun 2022 menjadi 75% dan mencapai titik terendah pada tahun 2023 di angka 62%. Tren penurunan ini menjadi indikator nyata bahwa terdapat masalah mendasar pada aspek penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, serta penurunan motivasi kerja karyawan yang berdampak langsung pada efektivitas pelaksanaan tugas di lapangan. Oleh karena itu, data visual ini mendukung urgensi penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebabnya dan merumuskan strategi perbaikan kinerja yang relevan bagi perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi. Misalnya, penelitian oleh Susanto et al. (2024) pada PT AEI Jakarta Selatan menunjukkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana penerapan K3 bersama kompetensi mampu menjelaskan kontribusi kinerja hingga 77,6%. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat mendukung karyawan bekerja optimal.

Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Fabiana & Armaniah (2024) pada PT Multi Anugerah Swadaya yang menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun kebijakan K3 telah diterapkan, kelemahan implementasi di lapangan seperti rendahnya kepatuhan karyawan dalam menggunakan APD membuat pengaruhnya tidak berdampak signifikan pada hasil kerja. Kedua hasil penelitian ini menjadi dasar penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana pengaruh K3 dapat dioptimalkan di perusahaan dengan karakteristik kerja maritim seperti Smit Lamnalco Company.

Selain K3, variabel motivasi kerja juga banyak diteliti karena diyakini berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan, namun hasil temuan peneliti pun menunjukkan variasi. Wahyuningsih & Kirono (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT FGI, di mana motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab. Temuan ini mendukung pandangan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang memengaruhi perilaku kerja agar selaras dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Timothy (2017) pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia Surabaya, yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perlu dikaji bersama faktor pendukung lainnya agar dapat dioptimalkan sebagai penunjang kinerja karyawan di Smit Lamnalco Company.

Meskipun sejumlah penelitian terdahulu telah banyak mengulas pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maupun motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar masih terbatas pada sektor industri manufaktur atau jasa non-maritim. Belum banyak riset yang secara spesifik membahas bagaimana kedua variabel tersebut saling berinteraksi dalam konteks kerja di industri maritim yang memiliki karakteristik risiko kerja lebih kompleks, seperti halnya pada karyawan Smit Lamnalco Company. Kondisi penurunan kinerja yang terjadi selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya *gap* antara kebijakan manajemen K3 dan strategi peningkatan motivasi yang selama ini diterapkan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dan mendesak dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut, serta menjadi dasar perumusan langkah-langkah perbaikan yang relevan guna

meningkatkan efektivitas kerja karyawan di perusahaan penyedia layanan *marine support* ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor maritim, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal serta strategi motivasi kerja yang tepat sasaran. Temuan dari penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi pihak manajemen Smit Lamnalco Company dalam merumuskan kebijakan perbaikan, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan sejenis yang memiliki karakteristik kerja serupa, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, produktif, dan kompetitif.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Smit Lamnalco Company?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Smit Lamnalco Company?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Smit Lamnalco Company.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Smit Lamnalco Company.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sektor industri maritim.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi manajemen Smit Lamnalco Company, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan strategis untuk memperbaiki sistem manajemen K3 dan meningkatkan motivasi kerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan sejenis di sektor marine services, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengembangkan program kerja yang lebih efektif dan berbasis pada pendekatan keselamatan serta motivasi kerja karyawan.

