

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi adalah penyelenggara penelitian, penyidikan dan pelayanan di bidang sumber daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi. Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi salah satu kantor milik negara yang dibawah susunan organisasi Badan Geologi yang telah ditetapkan dalam peraturan menteri energi Sumber Daya Mineral No.13 tahun 2016 pada Bab IX. Kantor tersebut bertempat di jalan Soekarno Hatta no.44 Bandung.

Undang-undang Minerba 2009 menafsirkan pertambangan mineral sebagai mineral yang berbentuk batu atau bijih untuk di tambang, tidak termasuk panas bumi, gas alam dan minyak, serta air tanah. Sedangkan pertambangan batubara adalah endapan karbon yang ada di dalam bumi dan batuan aspal. Batubara dan mineral adalah kekayaan nasional yang dikuasai negara, dengan tujuan membantu perekonomian indonesia dan memakmurkan rakyat. Kewenangan pemerintah dalam mengelola batubara dan mineral diatur dalam Undang-Undang No 4 tahun 2009 tentang pertambangan batubara dan mineral (UU Minerba).

Sumber daya alam seperti batubara dan mineral adalah kekayaan yang mempunyai nilai tinggi untuk diolah sebagai bahan baku peralatan, mesin, bahan bakar industri, serta produk hidrogen. Maka dari itu pemerintah membutuhkan instansi untuk mengelola serta memberikan data informasi tentang perkembangan sumber daya batubara dan mineral. Untuk mengelola sumber daya batubara dan mineral tidak terlepas dari kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aspek pengelola instansi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek yang paling penting dari sebuah instansi. Pada kenyataannya, Sumber Daya Manusia (SDM) ini merupakan penggerak, perencana dan pemikir untuk menjalankan rencana organisasi. Setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah membutuhkan sumber daya manusia dalam melibatkan proses bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan untuk manajemen karena keberhasilan manajemen dan tergantung dengan kualitas pada sumber daya manusia. Setiap perusahaan selalu mengharapkan mempunyai pegawai yang berkualitas, karena dengan memiliki pegawai yang berkualitas akan memberi sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kualitas karyawan, diantaranya dengan memperhatikan kondisi psikologis pegawai seperti ketidakamanannya. Ketidakamanan kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, kegelisahan dan kekhawatiran. Ketidakamanan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap biologis dan psikologis pegawai. Disisi lain ketidakamanan adalah kondisi psikologis seorang pegawai yang merasa bingung dan tidak aman, karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah, yang dapat mengancam masa depannya menurut Septiari dan ardana dalam Arsuta dan Masyuni (2021).

Ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis seseorang yang menunjukkan rasa kekhawatiran dan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah menurut Smitson dan lewis dalam Koestanto dan ardi (2015). pegawai yang mempunyai perasaan gelisah, kekhawatiran tidak aman dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan pekerjaannya dapat menyebabkan efek pengunduran diri.

Dalam pekerjaan setiap pegawai tentunya sangat mendambagakan keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan kerjanya. Keamanan di dalam konteks ini bukan berarti kecelakaan kerja, tetapi jauh dari rasa itu, ruang gerak yang memadai, hubungan baik dengan rekan kerja, sarana dan prasana yang baik.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang pegawai melakukan pekerjaan yang telah di tugaskan. Lingkungan yang diharapkan oleh setiap pegawai dapat memberikan kenyamanan saat melaksanakan pekerjaan menurut Fitri dan Nasution dalam Prasetiyo *et.al* (2020). Lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang penting di setiap perusahaan, karena hubungan komunikasi antar pegawai, dan keamanan akan mempengaruhi untuk tetap berkomitmen pada perusahaan, Begitu juga sebaliknya, hubungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi pekerjaan seseorang pegawai untuk loyal pada perusahaan.

Kepuasan kerja adalah hasil berbagai macam sikap terkait dengan pekerjaan dan aspek khusus seperti upah, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, hubungan sosial didalam pekerjaan dan penilaian pekerjaan yang adil. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari hasil pengalaman seseorang menurut Handoko dalam Rasyid dan Tanjung (2020).

Dalam penelitian ini penulis melakukan survey awal terhadap 10 orang pegawai Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi Khususnya bagian Badan Geologi mengenai Ketidakamanan Kerja dengan menggunakan kuesioner melalui google form pada tanggal 18 November 2021, seperti terlihat pada tabel 1.1 Berikut ini :

Tabel 1. 1
Survey Awal Ketidakamanan Kerja Melalui Google Form

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Bapak/Ibu sudah merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	7	70%	3	30%
2	Apakah bapak/ibu merasa khawatir ketika tidak tercapai dalam pekerjaan	6	60%	4	40%
3	Apakah Bapak/ibu merasa khawatir ketika tidak diberi kepastian dalam ketetapan kerja?	7	70%	3	30%
4	Apakah Bapak/ibu sudah merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan?	8	80	2	20%
5	Apakah Bapak/ibu merasa khawatir ketika adanya mutasi pekerjaan?	3	30%	7	70%

Sumber : 10 orang karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi

Berdasarkan hasil survey dalam tabel 1.1 pendapat responden tentang Ketidakamanan Kerja menyatakan bahwa pada point 5 dengan hasil 70% atau 7 dari 10 karyawan merasa tidak merasa khawatir ketika adanya mutasi pekerjaan, dan 30% karyawan lainnya merasa khawatir ketika adanya mutasi pekerjaan. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Badan Geologi menyatakan benar adanya, pegawai merasa perusahaan kerap kali memberikan mutasi pada pegawai, meskipun pegawai memberikan kinerja terbaiknya sehingga memiliki kontribusi pada perusahaan. Oleh karena itu, beberapa pegawai merasa khawatir dan gelisah yang menjadi pemicu kurang maksimalnya kinerja pegawai. Hal ini pun di perkuat dengan pendapat ahli menurut Greenhalgh dan Rosen blatt dalam Tambunan, Tewel, dan Dotulong (2020) menyatakan bahwa ketidakberdayaan karyawan dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Selain ketidakamanan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, musik, bau-bauan, kebersihan dan lain sebagainya. Lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat karyawan juga merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang karyawan kerjakan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Dalam penelitian ini penulis melakukan survey awal terhadap 10 orang karyawan Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi mengenai Ketidakamanan Kerja dengan menggunakan kuesioner melalui *google form* pada tanggal 18 November 2021, seperti terlihat pada tabel 1.2 Berikut ini :

Tabel 1. 2
Survey Awal Lingkungan Kerja Melalui Google Form

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah hubungan komunikasi bapak/ibu sangat baik antara karyawan lain di perusahaan?	8	80%	2	20%

2	Apakah hubungan komunikasi bapak/ibu sangat baik dengan bawahan/atasan?	9	90%	1	10%
3	Apakah suara bising yang masuk ke ruangan tempat bapak/ibu bekerja teredam dengan baik?	4	40%	6	60%
4	Apakah sirkulasi udara yang ada di tempat kerja bapak/ibu sudah baik?	8	80%	2	20%
5	Apakah Bapak/ibu merasa puas dengan sarana dan prasarana yang sesuai dengan pekerjaan?	4	40%	6	60%

Sumber : 10 orang karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi

Berdasarkan hasil survey dalam tabel 1.2 pendapat responden tentang Lingkungan Kerja menyatakan bahwa pada point 3 dan 5 dengan hasil yang sama yaitu 60% atau 6 dari 10 karyawan merasa tidak nyaman dengan suara bising yang masuk ke ruangan, lalu sarana dan prasarana yang sebagian karyawan tidak puas dan 60% karyawan lainnya merasa tidak terganggu dengan suara bising yang masuk ke ruangan, lalu sarana dan prasarana yang sebagian karyawan merasa puas. Hal ini diperkuat berdasarkan wawancara dengan bagian Badan Geologi menyatakan benar adanya, pegawai merasa terganggu konsentrasinya dikarenakan suara bising yang masuk ke ruangan dan sarana prasarana yang kurang memuaskan bagi sebagian pegawai, meskipun suara bising hanya sesekali dan sarana prasarana tidak terlalu lengkap. Artinya, lingkungan kerja yang ada di perusahaan masih kurang, karena belum sepenuhnya pegawai merasa nyaman dan merasa puas terhadap perusahaan. Hal ini pun diperkuat dengan pendapat ahli menurut Sedarmayanti dalam Quinerita dan Fahkri (2015) menyatakan bahwa seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu yang maksimal, apabila ditunjang oleh situasi kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan yang baik dan sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara maksimal, sehat, nyaman dan aman.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang membuat kinerja pegawai semakin maksimal adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor bagi agar dapat bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi individu didalam pekerjaannya. Seorang pegawai memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan kualitas atau prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk. Menurut Priansa dalam Aruan dan Fahkri (2015) kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitian ini penulis melakukan survey awal terhadap 10 orang karyawan Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi mengenai Ketidakamanan Kerja dengan menggunakan kuesioner melalui *google form* pada tanggal 18 November 2021, seperti terlihat pada tabel 1.3 Berikut ini :

Tabel 1. 3
Survey Awal Kepuasan Kerja Melalui Google Form

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Bapak/Ibu merasa puas menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan?	9	90%	1	10%
2	Apakah peraturan kerja yang diterapkan perusahaan memengaruhi pengembangan karir bapak/ibu?	3	30%	7	70%
3	Apakah hasil bapak/ibu bekerja menunjukkan kualitas kerja yang baik?	8	80%	2	20%
4	Apakah Bapak/ibu berupaya meraih hasil kerja yang baik?	7	70%	3	30%
5	Apakah sumber daya yang digunakan pada tempat Bapak/ibu bekerja sebanding dengan hasil di dapat?	9	90%	1	10%

Sumber : 10 orang karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi

Berdasarkan hasil survey dalam tabel 1.3 pendapat responden tentang Kepuasan Kerja menyatakan bahwa pada poin 2 dengan hasil 70% atau 7 dari 10 karyawan memilih menaati peraturan yang ada di perusahaan bukan berarti taat akan peraturan melainkan karena memenuhi kebutuhan dimasa depan nanti. Hasil ini diperkuat dari hasil wawancara dibagian badan geologi menyatakan benar adanya, karyawan merasa kurangnya diberi apresiasi oleh perusahaan meskipun mengikuti peraturan, meskipun peraturan itu mempengaruhi pengembangan karir dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, beberapa pegawai merasa tidak peduli dengan peraturan yang mempengaruhi pengembangan karir dimasa yang akan datang. Hal ini pun diperkuat oleh pendapat ahli menurut Robbins dalam Tambunan (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan dibandingkan yang seharusnya mereka terima.

Berdasarkan uraian diatas, melihat bagaimana pentingnya ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melanjutkan ke dalam penelitian dengan judul :

“Ketidakamanan Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar Belakang dan fenomena yang telah di uraikan berdasarkan hasil survey awal pada penelitian ini, maka permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas bumi yaitu :

1. Seseorang pekerja di perusahaan merasa khawatir ketika adanya mutasi karna merasa dirinya kurang memberikan kontribusi pada pihak instansi.
2. Pegawai merasa terganggu karna ada suara bising yang masuk keruangan karna mengganggu konsentrasi saat bekerja.
3. Pegawai merasa kurang puas dengan sarana dan prasarana
4. Kurangnya diapresiasi meskipun menaati peraturan yang ada di perusahaan.

1.2.2 Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah yang diteliti oleh peneliti di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas bumi antara lain :

1. Bagaimana gambaran Ketidakamanan kerja, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja karyawan pada Pusat Sumber Daya mineral, Batubara dan Panas Bumi.
2. Apakah Ketidakamanan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.
4. Seberapa besar ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Ketidakamanan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Ketidakamanan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.
2. Untuk mengetahui ketidakamanan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.
4. Untuk mengetahui ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Adapun Kegunaan praktis penelitian ini bagi instansi dan bagi pihak terkait diantaranya yaitu :

1. Bagi Instansi

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh instansi sebagai informasi dan masukan lebih berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut Ketidakamanan kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.

2. Bagi Pihak Terkait

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga mereka mampu mengetahui Ketidakamanan kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan akademis penelitian ini bagi pengembang ilmu Manajemen, bagi pihak lain (peneliti lain), dan bagi peneliti sendiri diantaranya yaitu :

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Adanya Penelitian ini diharapkan menjadi wawasan tambahan untuk ilmu manajemen terutama di bidang sumber daya manusia mengenai Ketidakamanan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dengan adanya ilmu ini akan lebih memajukan ilmu manajemen di bidang Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Pihak Lain (Penelitian Lain)

Adanya Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi pembelajaran untuk lebih baik mengenai Ketidakamanan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti Sendiri

Dari peneliti ini penulis mendapatkan sebuah pengalaman dan wawasan baru mengenai Ketidakamanan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan menurut para ahli, faktor yang mempengaruhi dan lain sebagainya.

1.5 Lokasi dan Waktu

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian Penelitian ini dilakukan di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi Jl. Soekarno Hatta No. 444 Bandung, Jawa Barat 40254

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun jadwal waktu penelitian pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi terkait ketidakamanan kerja dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dimulai pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Februari 2022 yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut:

**Tabel
Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei tempat penelitian																				
2	Melakukan penelitian																				
3	Mencari data																				
4	Membuat proposal																				
5	Seminar SUP																				
6	Revisi																				
7	Penelitian lapangan																				
8	Bimbingan																				
9	Sidang Akhir																				