

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permintaan energi di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang pesat seiring dengan kenaikan ekonomi dan penggandaan jumlah penduduk. Salah satu sumber energi utama yang memenuhi kebutuhan ini adalah Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU), yang memanfaatkan batu bara sebagai bahan bakar utama dan berkapasitas besar guna memenuhi kebutuhan listrik nasional. Pembangunan dan peningkatan kapasitas PLTU terus dilakukan sebagai bagian dari strategi pemerintah untuk memperluas akses listrik ke wilayah-wilayah yang sebelumnya belum terlayani. Pada tahun 2024, Indonesia tercatat sebagai negara ketiga terbesar dalam penambahan kapasitas PLTU, dengan penambahan sekitar 1,9 GW, sebagian besar merupakan PLTU *captive* (pembangkitan listrik untuk kebutuhan sendiri di industri) yang memperkuat pasokan listrik sektor industri. Secara total, kapasitas PLTU Indonesia kini mencapai sekitar 54,7 GW, menjadikannya sebagai kapasitas PLTU terbesar kelima di dunia.

Memasuki tahun 2025, pemerintah menargetkan tambahan kapasitas PLTU sebesar 3,2 GW yang sudah mulai beroperasi komersial (*commercial operation date/COD*). Penambahan ini adalah bagian dari Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL) 2025-2034 yang bertujuan menjaga ketersediaan listrik nasional yang andal dan terjangkau. Selama periode ini, total kapasitas pembangkit fosil akan bertambah sekitar 16,6 GW, dimana PLTU batu bara mencapai 6,3 GW dan pembangkit berbasis gas 10,3 GW.

Kontribusi PLTU batubara masih sangat diandalkan oleh Indonesia untuk memenuhi puncak kebutuhan listrik, mengingat intermitensi energi baru terbarukan yang belum bisa sepenuhnya menggantikan pembangkit berbasis fosil.

Menteri ESDM menegaskan bahwa batu bara tetap menjadi sumber energi utama untuk menjaga kestabilan listrik nasional dalam jangka pendek hingga menengah, dengan catatan pengelolaan emisi yang ketat agar dampak lingkungan dapat diminimalisasi. Selaras dengan itu, pemerintah dan PLN terus mengupayakan pembangunan, pengoperasian, serta efisiensi PLTU yang sudah ada dan baru agar produksi listrik terus kompatibel dengan target bauran energi nasional.

Mengelola potensi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah bagian yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam hal ini, kualitas sumber daya dapat dilihat dari kinerjanya; sumber daya yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Setiap bisnis akan terus bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan mereka. Beberapa faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk penerapan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja yang baik. Kinerja mengacu pada perilaku dan tindakan karyawan.

Objek pada penelitian ini adalah PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda sebagai perusahaan yang bergerak pada Pembangkit Listrik Tenaga Uap yang berkapasitas 2×10 MW yang beralamatkan pada Jalan Desa Tanjung Kemala, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan. Untuk memenuhi target dan pasokan listrik di wilayah Sumatera Selatan khususnya untuk sektor industri dan kebutuhan masyarakat umum di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) PT. Bakti Nugraha Yuda pada sektor pertambangan mempunyai karyawan yang bekerja pada divisi-divisi berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan
PT. Bakti Nugraha Yuda sektor pertambangan (PLTU Baturaja)

No	Divisi	Jumlah
1.	Hrd & Safety	34

2.	Keuangan Logistic	4
3.	Produksi	33
4.	Mekanik	16
5.	Driller, & Survey, Geologi	7
	Jumlah	94

Sumber: PT. Bakti Nugraha Yuda sektor pertambangan (PLTU Baturaja), 2024

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda pada sektor pertambangan adalah 94 karyawan dengan terbagi kedalam lima divisi.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. (Aisyah et al., 2021:8) menyatakan kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai atau karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang melekat pada posisi atau fungsinya masing-masing. Dalam mencapai kinerja yang positif diperlukan sebuah data penilaian kinerja karyawan yang mana data tersebut dapat dijadikan tolak ukur kinerja karyawan. Berikut data standar penilaian kinerja karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda sektor pertambangan.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja
PT. Bakti Nugraha Yuda sektor pertambangan (PLTU Baturaja)

Penilaian %	Kategori
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
<60	Sangat Kurang

Sumber: PT. Bakti Nugraha Yuda sektor pertambangan (PLTU Baturaja)

Berdasarkan Tabel 1.2 PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan

yang terdiri dari beberapa area kinerja. Masing-masing area kinerja memiliki range penilaian dari <60 – 100 dan diberi target 100% dengan keterangan dari sangat kurang hingga sangat baik. Berikut Tabel 1.3 mengenai rekapitulasi hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda sektor pertambangan (PLTU Baturaja):

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Bakti Nugraha Yuda sektor pertambangan (PLTU Baturaja)

Kriteria	2023		2024	
	Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan
Kedisiplinan	83%	Baik	86%	Cukup
Integritas	81%	Baik	82%	Baik
Kerja Sama	79%	Cukup	83%	Cukup
Pencapaian Target	91%	Sangat Baik	80%	Bik
Kepekaan atau Kepedulian Diri	77%	Cukup	72%	Cukup
Inisiatif dan Kreatifitas	75%	Cukup	76%	Cukup
Rata-Rata Penilaian Kerja	81	Baik	80	Baik

Sumber: PT. Bakti Nugraha Yuda sektor pertambangan (PLTU Baturaja), 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda pada sektor pertambangan (PLTU Baturaja) sedikit mengalami penurunan dari tahun 2023 ke tahun 2024. Hal ini ditunjukkan oleh penurunan nilai rata-rata kinerja yang semula berada pada kategori “Baik” dengan nilai 81 pada tahun 2023 menjadi nilai 80 namun masih pada kategori “Baik” pada tahun 2024. Faktor-faktor tersebut menjadi penyebab utama turunnya kinerja karyawan. Kedisiplinan yang menurun dapat menyebabkan berkurangnya efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan, sedangkan menurunnya kepekaan atau kepedulian diri dapat berdampak pada berkurangnya

perhatian dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Selain itu, adanya penurunan dalam pencapaian target menunjukkan terdapat ketidakefisienan dalam pencapaian hasil kerja sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penurunan kinerja ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal. Dengan adanya kinerja pegawai yang berkualitas dalam suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut memiliki peluang yang lebih besar untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Aisyah et al., 2021:7).

Penerapan praktik K3 sangat penting di berbagai bidang profesional, terutama di industri seperti pertambangan, konstruksi, atau jasa kontraktor. Ketika pekerja menerapkan langkah-langkah keselamatan ini dengan benar, hal ini dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja mereka secara signifikan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja, perusahaan, lingkungan kerja, serta masyarakat di sekitarnya dari berbagai bahaya atau risiko yang mungkin muncul selama pelaksanaan aktivitas kerja (Ritnawati et al., 2025:1).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Bakti Nugraha Yuda, ditemukan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang belum sepenuhnya mengindahkan dan menerapkan prosedur K3 secara optimal selama bekerja di area pertambangan. Ketidaksesuaian ini, seperti ketidakpatuhan dalam menggunakan alat pelindung diri yang telah ditetapkan, menciptakan kerentanan terhadap risiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan yang serius.

Dalam dunia pertambangan yang penuh tantangan, penerapan K3 bukan hanya sebagai kewajiban administratif, tetapi merupakan dasar utama untuk memastikan keselamatan jiwa dan kenyamanan kerja. Selain itu, faktor alam yang fundamental dalam aktivitas pertambangan, seperti medan yang tidak stabil dan cuaca yang bisa

berubah secara drastis, meningkatkan risiko bahaya kerja. Lingkungan yang didominasi oleh tanah dan bahan yang mudah bergeser serta potensi terjadinya tanah longsor selama pekerjaan berjalan, membuat risiko kecelakaan kerja semakin tinggi apabila tidak didukung oleh disiplin dan kesadaran K3 yang kuat. Kondisi tersebut secara langsung mempengaruhi performa karyawan serta menghambat pencapaian target produksi perusahaan. Penerapan K3 harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam segala bidang terutama pada bidang pekerjaan yang mempunyai resiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Jika K3 diabaikan dan tidak di perhatikan dampak memberikan dampak buruk bagi karyawan itu sendiri dan juga memberikan dampak negatif bagi perusahaan yaitu kinerja karyawan yang buruk. Penerapan K3 yang tepat dan efektif akan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kedisiplinan karyawan saat bekerja. Disiplin kerja merupakan perilaku ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk memperkuat komitmen karyawan dalam mencapai target organisasi atau perusahaan (Agustini, 2020:89). Selain itu, kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu aspek penting yang sangat diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Konsep ini tidak hanya berperan dalam memastikan kinerja individu dan organisasi tetap optimal, tetapi juga menjadi dasar utama bagi penciptaan budaya kerja yang efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, disiplin kerja sering menjadi fokus utama dalam berbagai penelitian untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi atau perusahaan secara menyeluruh. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi ditandai dengan kepedulian, konsistensi, ketaatan pada aturan, dan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.

Dalam manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan saat bekerja dipandang sebagai cara komunikasi yang menghubungkan pengelola dan pegawai. Fungsi

utama dari kedisiplinan adalah untuk memotivasi perubahan perilaku yang sesuai dengan standar kerja yang diharapkan, sekaligus meningkatkan

Rendahnya kinerja karyawan di sebuah perusahaan dapat diidentifikasi dari tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawannya. Karyawan yang kurang memiliki semangat kerja dan kurang mematuhi peraturan yang di buat oleh perusahaan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efektif dan efisien. Dengan kata lain, kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara di PT. Bakti Nugraha Yuda terdapat persoalan disiplin kerja yakni, kurang patuhnya karyawan terhadap aturan waktu saat dalam bekerja. Terdapat karyawan yang terlambat dan keluar saat bekerja dengan berbagai alasan. Hal ini di dukung oleh data di bawah ini yang di dapatkan dari PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda mengenai jumlah data absensi pegawai pada tahun 2024:

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan
PT. Bakti Nugraha Yuda sektor pertambangan (PLTU Baturaja)
Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total	Percentase	Keterangan
			Terlambat	Sakit/Izin	Alfa			
1	Juni 2024	94	23	6	0	29	4%	Dalam satu bulan karyawan dapat mengalami sakit, izin, dan terlambat lebih dari satu kali
2	Juli 2024	94	16	30	1	47	7%	
3	Agustus 2024	94	14	18	0	32	5%	
4	September 2024	94	19	34	0	53	8%	
5	Oktober 2024	94	13	42	0	55	9%	
6	November 2024	94	12	29	0	41	6%	
7	Desember 2024	94	150	68	0	218	31%	

Sumber: PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda 2024

Berdasarkan data absensi karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda periode selama semester kedua yaitu di bulan Juni hingga bulan Desember 2024, teridentifikasi dua permasalahan utama. Pertama, terjadi eskalasi ketidakhadiran karyawan yang signifikan, terutama pada bulan Desember dengan persentase mencapai (31%) dengan total 218 kasus, dimana 150 kasus di antaranya merupakan keterlambatan. Permasalahan kedua, pada bulan Juni mencatat tingkat absensi terendah (4%) dengan total 29 kasus (23 terlambat, 6 sakit/izin). Data ini mengindikasikan adanya masalah disiplin dan atau faktor kesehatan kerja yang belum terkelola secara optimal. Fenomena ini patut mendapat perhatian khusus mengingat dampaknya terhadap kinerja karyawan bagi Perusahaan. Jika hal ini terus berlanjut, dikhawatirkan akan menurunkan kinerja serta mengganggu stabilitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi mendalam terhadap kebijakan absensi dan kondisi lingkungan kerja.

Dimana hal tersebut akhirnya berimbas pada perusahaan seperti menurunnya kinerja karyawan karena banyak pekerjaan tidak tepat waktu. Hal ini tentu merugikan perusahaan dan tidak dapat dibiarkan terus menerus. Sehingga perlu diambil beberapa langkah penting untuk menghindari resiko terjadinya kinerja karyawan buruk tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dilihat berbagai fenomena fenomena yang terjadi, maka penelitian ini mencoba menguji dan menganalisis variabel mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKTOR PERTAMBANGAN PLTU BATURAJA PT. BAKTI NUGRAHA YUDA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan PT. Bakti Nugraha Yuda?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan PT. Bakti Nugraha Yuda?
3. Apakah ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan PT. Bakti Nugraha Yuda?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan divisi Produksi, Mekanik, Driller, & Survey, Geologi PT. Bakti Nugraha Yuda sektor pertambangan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang Lingkup Objek penelitian ini adalah mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kinerja Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bakti Nugraha Yuda yang beralamatkan di Jl. Desa Tanjung Kemala, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Periode waktu penelitian ini ditetapkan sesuai dengan kebutuhan penelitian, yaitu dari bulan Oktober 2024 hingga Mei 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang meliputi aspek Keselamatan dan Kesehatan

Kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan pada PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh K3 Terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.
3. Untuk mengetahui pengaruh K3 dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian skripsi ini membantu penulis memenuhi syarat akademik serta meningkatkan pengetahuan dan kemampuan analisis. Penelitian ini berkontribusi dalam ilmu pengetahuan, mempersiapkan karir, dan penerapan teori dalam praktik yang bermanfaat.

1.5.2 Bagi PT. Bakti Nugraha Yuda

Perusahaan dapat memperoleh pemikiran tentang peran Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

1.5.3 Bagi IIB Darmajaya

Penelitian skripsi ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengertahuan tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai referensi bahan penelitian yang dilakukan di masa depan. Selain itu untuk memperluas referensi perpustakaan jurusan manajemen Sumber Daya Manusia, IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan gambaran singkat mengenai penelitian dengan dijabarkan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian melalui latar belakang ruang lingkup penelitian rumusan masalah penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini memaparkan teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, disertai tinjauan empiris, kerangka pemikiran, serta landasan untuk penyusunan hipotesis yang mendukung permasalahan yang diteliti.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, meliputi penentuan populasi dan sampel, jenis serta sumber data, variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, teknik pengumpulan dan analisis data, termasuk uji persyaratan instrumen dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Bab ini hasil yang telah diperoleh selama penelitian dan pembahasan yang dilakukan analisis dari data yang telah dikumpulkan di Bab I dan Bab II.

Bab V : Kesimpulan Dan Saran

Dalam bab ini memuat kesimpulan dan saran yang disusun berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV, yang diharapkan memberikan manfaat bagi pihak terkait serta pembaca secara umum.

Daftar Pustaka

Lampiran