

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri pertambangan di Indonesia, termasuk batu bara terus mengalami dinamika perubahan seiring dengan meningkatnya tuntutan terhadap efisiensi, keberlanjutan, dan daya saing global. Menurut Humphreys (2019), revolusi industri keempat diharapkan membawa perubahan besar terhadap peningkatan efisiensi dan produktivitas operasional dalam industri pertambangan melalui optimalisasi teknologi. Dalam konteks ini, perusahaan pertambangan harus mampu memastikan efektivitas dan efisiensi operasional, termasuk melalui peningkatan kinerja karyawan sebagai aset utama organisasi. Seiring meningkatnya persaingan perusahaan perlu untuk terus mendorong efektivitas dan efisiensi, termasuk melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan daya saing perusahaan di pasar. Karyawan berperan dalam membantu perusahaan untuk mencapai targetnya melalui tenaga, waktu, dan kemampuan yang mereka berikan, dengan imbalan berupa gaji atau kompensasi.

Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi penting dalam konteks manajemen sumber daya

manusia. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Riyanto et al. (2021) motivasi kerja merupakan dorongan yang memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga memiliki peran penting. Menurut Permana et al. (2021) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang muncul ketika karyawan merasa pekerjaannya menyenangkan, dihargai, dan memberikan peluang untuk berkembang. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja tinggi, dan kontribusi yang konsisten terhadap tujuan organisasi. Dalam jangka panjang, kepuasan kerja menjadi pondasi penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Ketika karyawan merasa puas dan dihargai, mereka akan merasa memiliki peran dalam keberhasilan organisasi dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja merupakan bagian dari strategi penting perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif dan menjaga keberlanjutan organisasi.

Keterlibatan karyawan menjadi dimensi ketiga yang tidak kalah penting. Menurut Srivastava & Madan (2016) keterlibatan karyawan terjadi ketika individu menunjukkan ketekunan dalam bekerja, memiliki semangat dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, serta fokus dan terlibat

sepenuhnya dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan erat dengan makna psikologis yang dirasakan dalam pekerjaan. Karyawan yang terlibat cenderung merasa bahwa pekerjaannya bermakna, sehingga mereka lebih terdorong untuk memberikan kontribusi yang maksimal dan bertahan lebih lama dalam organisasi.

Sebagai salah satu anak perusahaan PT Indo Tambangraya Megah Tbk (ITM), PT Indominco Mandiri terus berupaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam menghadapi dinamika industri pertambangan. Karyawan pada perusahaan ini menjalankan tugas sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang terus berkembang. Salah satu aspek penting dalam meningkatkan efektivitas operasional adalah memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan yang tinggi. Dibagian staf administrasi PT Indominco Mandiri, yang berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, karyawan melakukan pemantauan terhadap kegiatan yang berlangsung di lapangan, mengumpulkan data terkait kinerja produksi, serta menyusun laporan yang digunakan oleh manajemen untuk membuat keputusan strategis. Meskipun tidak terlibat langsung dalam kegiatan produksi, staf administrasi memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan prosedur di lapangan di jalankan dengan standar operasional yang sesuai. Dengan adanya pemantauan yang tepat, staf administrasi dapat memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas dan efisiensi keseluruhan operasional perusahaan.

Namun menurut Riyanto et al. (2021) tingkat motivasi dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Dengan demikian, rendahnya motivasi dan kepuasan kerja berpotensi menurunkan keterlibatan serta produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan di bagian staf administrasi PT Indominco Mandiri memengaruhi kinerja mereka dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen PT Indominco Mandiri dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan. Selain itu, dalam menghadapi tantangan revolusi industri keempat dan persaingan global, perusahaan perlu terus berinovasi dengan memanfaatkan teknologi terbaru dan meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan daya saingnya, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Staf Administrasi PT Indominco Mandiri.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Staf Administrasi PT Indominco Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan Staf Administrasi PT Indominco Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan melalui penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan dan konsep dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan

terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga berfungsi sebagai pengujian empiris terhadap teori dan konsep yang telah dikembangkan sebelumnya, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek yang berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah memberikan masukan bagi Staf Administrasi PT Indominco Mandiri, dalam memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan, dan keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar perumusan kebijakan sumber daya manusia, strategi pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif, sekaligus mengurangi tingkat turnover. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi praktisi dan akademis dalam pengembangan studi dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, dan sesuai dengan ruang lingkup pembahasan, maka ditetapkan batasan masalah sebagai berikut.

1. Motivasi kerja

Penelitian ini membatasi motivasi kerja pada dua kategori, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik mencakup dorongan pribadi, keinginan untuk mencapai prestasi, dan

rasa tanggung jawab, sedangkan motivasi ekstrinsik mencakup gaji, tunjangan, penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja. Aspek-aspek ini diukur dengan indikator yang disesuaikan dengan teori motivasi kerja dalam Riyanto et al. (2021).

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada persepsi karyawan terhadap beberapa aspek, yaitu tugas yang dilakukan, hubungan kerja dengan rekan dan atasan, kompensasi yang diterima, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan untuk berkembang di dalam organisasi. Aspek-aspek ini mengacu pada konsep kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik dalam Riyanto et al. (2021) .

3. Keterlibatan karyawan

Penelitian membatasi keterlibatan karyawan pada sejauh mana karyawan menunjukkan energi, antusiasme, dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya. Indikator yang digunakan mencakup semangat kerja, rasa memiliki terhadap perusahaan, serta keinginan untuk berkontribusi lebih. Pendekatan ini didasarkan pada konsep employee engagement dalam penelitian Riyanto et al. (2021).

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan dibatasi pada aspek hasil kerja yang dapat diukur secara kuantitatif, seperti ketepatan waktu, kualitas

pekerjaan, produktivitas, dan tanggung jawab terhadap tugas. Penilaian kinerja berdasarkan pada persepsi diri karyawan maupun pengamatan atasan langsung, mengacu ppada teori pengukuran kinerja yang berdasarkan dalam jurnal Riyanto et al. (2021)

5. Objek penelitian

Objek penelitian ini hanya akan dilakukan pada karyawan di bagian Staff Administrasi PT Indominco mandiri dan tidak mencakup karyawan lapangan, untuk menjaga konsistensi data. Penelitian ini bersifat cross-sectional dan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner tertutup, yang kemudian dianalisis dengan metode statistik seperti regresi linier.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas berbagai konsep dan teori yang mendukung penelitian ini serta pengembangan hipotesis, khususnya pada motivasi kerja,kepuasan kerja, keterlibatan karyawan. dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode yang digunakan dalam penelitian ini, mencakup objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi profil perusahaan, uji validitas dan analisis data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan metode kuesioner disertai dengan pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, saran dan keterbatasan penelitian.