BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kualitas kinerja karyawan sangat memengaruhi tingkat produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar mampu meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Kinerja sendiri tidak hanya dipandang sebagai hasil akhir yang dicapai, tetapi juga mencakup usaha dan proses kerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Yang *et al*. (2024) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perilaku kerja yang diharapkan, termasuk bagaimana tugas dan tanggung jawab diselesaikan. Penelitian Susanto *et al*. (2022) menyatakan kinerja karyawan mencerminkan tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Meskipun perkembangan teknologi, strategi, dan modal turut berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi, sumber daya manusia tetap menjadi faktor utama yang mendorong tercapainya kinerja organisasi secara optimal.

Dalam konteks industri, sektor pertambangan batu bara merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Industri ini dikenal memiliki karakteristik pekerjaan yang menantang, seperti tekanan kerja yang tinggi, lokasi kerja yang relatif terpencil, serta kondisi kerja yang dinamis, menjadikan peran sumber daya pekerjaan semakin krusial. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang optimal, ketahanan kerja yang tinggi, serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai situasi kerja. Yang *et al*. (2024) mengungkapkan ketika karyawan berada dalam kondisi ketidakpastian yang tinggi, mereka cenderung lebih rentan terhadap tekanan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan tingkat perputaran karyawan Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia pada industri ini menjadi sangat penting, khususnya dalam memastikan karyawan tetap produktif, termotivasi, dan mampu mempertahankan kinerja dalam jangka panjang.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan. Salah satu faktor yang banyak dibahas dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah keterikatan. Keterikatan kerja menggambarkan keterlibatan yang kuat serta energi positif yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya. Micacchi *et al*. (2023) menyatakan keterikatan kerja tidak hanya mencakup aspek emosional seperti dedikasi dan tingkat afeksi yang tinggi (misalnya rasa antusias), tetapi juga dapat dipengaruhi oleh kondisi psikologis positif, seperti semangat, kebanggaan, dan keceriaan. Penelitian mengenai keterikatan kerja umumnya menyoroti dua dimensi utama, yaitu energi yang

menunjukkan semangat dan kekuatan individu dalam bekerja serta identifikasi terhadap pekerjaan yang mencerminkan keterikatan individu dengan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi umumnya terlihat lebih energik, antusias, serta memiliki keterlibatan yang kuat dalam pekerjaannya.

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan adalah ketersediaan sumber daya pekerjaan dalam lingkungan kerja. Sumber daya pekerjaan merupakan berbagai aspek fisik, sosial, maupun organisasi dalam pekerjaan yang berfungsi untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, serta mendorong pertumbuhan dan pengembangan individu. Sumber daya pekerjaan dapat berupa berbagai aspek pekerjaan yang mampu mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Sumber daya pekerjaan dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti insentif finansial, hubungan interpersonal yang positif dalam tim kerja, serta tugas pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh umpan balik konstruktif dari atasan maupun rekan kerja. Sumber daya pekerjaan juga mencakup motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berfokus pada upaya mendorong pertumbuhan, pembelajaran, serta pengembangan karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, sumber daya pekerjaan dirancang untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerja, seperti memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan, dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, serta kesempatan untuk meningkatkan kompetensi melalui umpan balik yang konstruktif.

Dalam konteks organisasi modern, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang diciptakan mampu memberikan dukungan yang memadai bagi karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal. Menurut Edokpolor *et al.* (2023) lingkungan kerja yang menyediakan sumber daya yang memadai mampu meningkatkan kesediaan karyawan untuk mengoptimalkan usaha dan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini menjadi semakin penting pada perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan batu bara, yang memiliki tingkat risiko dan tuntutan kerja yang relatif tinggi. PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendukung industri pertambangan menghadapi kondisi kerja yang menuntut kesiapan fisik, mental, serta kemampuan kerja yang tinggi dari para karyawannya. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya pekerjaan yang memadai menjadi faktor krusial dalam menunjang keterikatan kerja dan kinerja karyawan.

Apabila karyawan tidak memperoleh dukungan yang cukup dari lingkungan kerja, hal tersebut berpotensi menurunkan motivasi, keterlibatan kerja, serta kinerja dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu menyediakan berbagai sumber daya pekerjaan yang memadai seperti dukungan atasan, hubungan kerja yang baik, umpan balik yang konstruktif, serta kesempatan untuk berkembang, maka karyawan cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi. Tingginya tingkat keterikatan kerja pada karyawan dapat mendorong munculnya sikap proaktif, antusiasme dalam bekerja, serta komitmen

terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa sumber daya pekerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Ketersediaan sumber daya pekerjaan yang memadai, seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja, otonomi dalam bekerja, umpan balik yang jelas, serta kesempatan pengembangan, dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya. Keterikatan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih bersemangat, fokus, dan berdedikasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu bara. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada karakteristik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan, yang berpotensi memengaruhi kondisi sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja, serta kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana sumber daya pekerjaan yang tersedia dalam lingkungan kerja PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim dapat memengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan, serta bagaimana keterikatan kerja tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja sebagai variabel mediasi menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam memahami pentingnya penyediaan dan pengelolaan sumber daya pekerjaan secara optimal, guna meningkatkan keterikatan kerja karyawan serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik dalam organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, jelas bahwa penelitian ini akan dilakukan di PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim dengan metode kuantitatif yaitu berupa kuisioner yang akan dibagikan kepada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim. Beberapa pertanyaan berikut akan dijawab oleh penelitian ini:

1. Apakah sumber daya pekerjaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim?
2. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim?
3. Apakah sumber daya pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim?
4. Apakah keterikatan kerja memediasi hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim?

1.3 Batasan Penelitian

Untuk memastikan penelitian ini tetap terfokus dan terarah dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan, diperlukan penjelasan mengenai batasan penelitian. Oleh karena itu, berikut merupakan beberapa batasan yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Sumber Daya Pekerjaan

Menurut Niu *et al*. (2022) sumber daya pekerjaan merupakan dukungan dan fasilitas yang berasal dari lingkungan kerja, masyarakat, maupun organisasi yang berfungsi untuk membantu individu dalam mencapai tujuan pekerjaan. Keberadaan sumber daya tersebut dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas serta mengurangi tekanan kerja yang dihadapi. Selain itu, sumber daya pekerjaan juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, sehingga dapat mendorong tercapainya kinerja yang optimal.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Tifani Nur Adinda dan Muhamad Azis Firdaus (2023) kinerja karyawan dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pencapaian dan perkembangan perusahaan. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi, karena apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik, maka pencapaian tujuan perusahaan juga dapat terlaksana secara optimal.

3. Keterikatan Kerja

Menurut Aboramadan *et al*. (2022) keterikatan kerja menggambarkan suatu kondisi di mana karyawan menunjukkan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, baik dari aspek kognitif, emosional, maupun fisik. Hal ini tercermin dari perhatian, antusiasme, serta energi yang diberikan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini, keterikatan kerja dipahami sebagai tingkat keterlibatan aktif karyawan yang memengaruhi cara mereka berpikir, merasakan, dan bertindak dalam pekerjaan sehari-hari.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah, adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim.
2. Untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim.
3. Untuk menganalisis pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim.
4. Untuk menganalisis bagaimana keterikatan kerja memediasi hubungan antara sumber daya pekerjaan dan kinerja karyawan pada karyawan PT Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) Tanjung Enim.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis mengenai hubungan antar variabel tersebut, terutama dalam menjelaskan peran keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan dasar bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa, sehingga dapat memperluas pemahaman mengenai dinamika perilaku karyawan dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis:

a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi perusahaan, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia, terkait pentingnya penyediaan sumber daya pekerjaan yang memadai serta peningkatan keterikatan kerja guna mendorong kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mengoptimalkan kinerja secara keseluruhan.

b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan bagi karyawan mengenai pentingnya pemanfaatan sumber daya pekerjaan yang tersedia serta peningkatan keterikatan kerja dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

c) Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan wawasan bagi penulis mengenai konsep sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan, serta hubungan antar variabel tersebut dalam konteks dunia kerja. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari ke dalam praktik penelitian secara langsung.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab yang saling berkaitan dan disusun secara sistematis untuk menggambarkan keseluruhan proses penelitian, mulai dari latar belakang hingga kesimpulan. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai gambaran umum penelitian yang meliputi latar belakang masalah sebagai dasar dilakukannya penelitian. Selain itu, bab ini juga memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas berbagai teori yang relevan dengan topik penelitian serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Dalam bab ini juga dijelaskan kerangka pemikiran penelitian dan pengembangan hipotesis yang menjadi dasar dalam pelaksanaan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis penelitian, objek dan subjek penelitian, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian tersebut kemudian dibahas dengan mengaitkannya pada teori yang relevan serta hasil penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian. Selain itu, bab ini juga memuat keterbatasan penelitian serta saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.