

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga. Karyawan yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan sebagai perencana, pelaksana, bahkan pengendali. Karyawan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain, sehingga bisnis harus dapat mengelolanya secara efektif. Tidak peduli seberapa canggih teknologinya atau berapa banyak uang yang disisihkan jika tidak ada staf yang mampu untuk mendukungnya. Karena karyawan sekarang diharapkan menjadi lebih inventif dan kreatif, sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka dalam berbagai cara, termasuk melalui proses perekrutan dan penerimaan yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi, peningkatan tingkat pendidikan karyawan dan pemberdayaan karyawan.

Pencapaian target produktivitas kerja telah ditentukan setiap bulannya selama setahun oleh pemilik Izin Usaha Pertambangan (IUP). Target produksi kadang tercapai kadang pula target produksi tidak tercapai. Ada beberapa faktor atau sebab terjadinya ketidaktercapaian target seperti kondisi lingkungan kerja, kondisi cuaca seperti hujan, unit rusak/*breakdown*, budaya kerja yang dianut oleh karyawan seperti kurangnya kedisiplinan karyawan dan tingginya tekanan kerja dari manajemen (*owner*) untuk pencapaian produktivitas kerja di Perusahaan PT Bsr Permata Mining. PT Bara Permata Mining adalah kontraktor perusahaan pertambangan batubara. PT Bara Permata Mining berdiri sejak 2007 dan berlokasi di Sungai Lilin, Musi Banyuasin. PT Bara Permata Mining merupakan perusahaan pindahan dari Kalimantan Timur daerah Tenggara, Kutai Kartanegara dan Penajam Paser Utara kemudian pindah ke Sungai Lilin, Sumatera Selatan sejak tahun 2016 akhir.

Salah satu faktor yang menentukan yaitu struktur perusahaan di budaya *hierarchical* di PT Bara Permata Mining. Dalam melaksanakan praktik usahanya, di tentukan oleh struktur, aturan dan control atasan. Walaupun

pengawasan telah dilakukan namun tidak didukung oleh kenjasama yang efektif antar karyawan sehingga kurang maksimal, terlebih lagi tentang kedisiplinan yang masih kurang karena masih banyak karyawan yang setiap bulan ada ijin kerja, banyaknya karyawan yang istirahat serta pulang lebih dahulu dari waktu yang seharusnya, terlambat mengikuti *Tool Box Meeting* (TBM) / Pembicaraan 5 Menit (P5M) setiap awal shift, penilaian kehadiran setiap bulan dan setiap tahun selalu dilakukan evaluasi oleh Bagian Personalia perusahaan. Perusahaan juga tidak segan-segan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi karyawan yang melakukan kesalahan tanpa menerbitkan Surat Peringatan.

Berdasarkan observasi peneliti dilapangan bahwa masih banyaknya minat dari masyarakat yang ingin masuk bekerja di perusahaan PT Bara Permata Mining, tapi dengan tingginya antusiasme masyarakat yang ingin bekerja di PT Bara Permata Mining tidak menjamin tingkat kepuasan karyawan tinggi juga dikarenakan beban kerja yang cukup tinggi, target produksi yang wajib dipenuhi setiap bulannya dan jika karyawan yang tidak memenuhi standar perusahaan maka kontrak kerjanya tidak diperpanjang. Tingginya target produksi yang diminta oleh Pemegang Izin Usaha Pertambangan (*owner*) yang sulit dicapai. Tingginya tekanan kerja untuk mencapai produktivitas kerja setiap shift menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Pekerjaan dilakukan dua shift (shift siang dan shift malam) masing-masing 10 (sepuluh) jam kerja, sehingga dalam proses kegiatan produksi tersebut manajemen akan memaksimalkan jam kerja tersebut untuk ketercapaian target setiap bulannya. Akibat tingginya tekanan kerja untuk pencapaian produktivitas akhirnya konsentrasi karyawan menurun sehingga menyebabkan seringnya terjadi *accident, incident* maupun *near miss* pada karyawan, hal tersebut cukup mengganggu kegiatan produksi karena ada biaya yang dikeluarkan untuk perbaikan unit tersebut dan biaya pengobatan untuk karyawan.

Berdasarkan salah satu penelitian oleh Milla Sasuwe, dkk (2018) bahwa budaya kerja dan tekanan kerja mempengaruhi kepuasan karyawan dan produktivitas kerja namun ada beberapa penelitian yang berbanding terbalik dengan hasil tersebut dan belum adanya penelitian yang dilakukan di perusahaan pertambangan batubara terkait dengan variabel tersebut sehingga hal tersebut

mendasari penulis untuk ingin meneliti terkait variabel tersebut khususnya di perusahaan PT Bara Permata Mining.

Produktivitas kerja PT Bara Permata Mining selama beroperasi dari sejak tahun 2017 – 2021 disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Poduksi PT BPM Tahun 2017 – 2021

TAHUN	PRODUKSI					
	PLAN PRODUKSI		PRODUKSI ACTUAL		ACHIEVEMENT	
	OB	COAL	OB	COAL	OB	COAL
2017	2.500.000,00	1.300.000,00	2.162.730,00	1.001.422,00	87%	77%
2018	3.000.000,00	1.700.000,00	2.513.030,00	1.256.128,00	84%	74%
2019	608.597,00	119.731,00	500.599,00	104.333,00	82%	87%
2020	1.500.000,00	500.000,00	1.020.718,00	405.507,00	68%	81%
2021	4.800.000,00	2.000.000,00	4.634.881,00	2.015.154,00	97%	101%
Total	12.408.597,00	5.619.731,00	10.831.958,000	4.782.544,000	87%	85%

Sumber: Data produksi PT Bara Permata Mining, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat dari pencapaian target produksi setiap tahun tidak dapat mencapai target yang telah dibuat sebelumnya, hanya satu kali pencapaian batubara diangka 101% pada tahun 2021.

Dari penjelasan diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul: pengaruh budaya kerja, tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas kerja di PT Bara Permata Mining.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi masalah karyawan di PT Bara Permata Mining antara lain:

1. Budaya kerja dalam perusahaan.
2. Beban kerja yang cukup tinggi
3. Belum maksimalnya produktivitas kerja karyawan pada tugas yang dilaksanakan
4. Program pelatihan untuk karyawan belum maksimal
5. Tingginya kejadian *accident*, *incident* dan *near miss*.
6. Masih lemahnya pengawasan pada instansi ini sehingga belum mampu mempertahankan produktivitas kerja

1.3 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?
2. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
5. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan karyawan
2. Menganalisis pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
4. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja
5. Menganalisis pengaruh tekanan kerja terhadap produktivitas kerja

1.5 Pembatasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan-batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan hanya di perusahaan PT Bara Permata Mining
2. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Bara Permata Mining
3. Permasalahan yang diteliti hanya pada pengaruh budaya kerja dan tekanan kerja terhadap kepuasan karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas kerja.

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki potensi untuk mempersembahkan wawasan berharga ke dalam kemajuan pengetahuan yang berkaitan dengan budaya kerja, tekanan kerja, kepuasan karyawan, dan produktivitas kerja.
2. Penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi kemajuan ilmu manajemen bagi pemangku kepentingan tertentu. Selain itu, penelitian ini dapat berfungsi

sebagai sumber referensi yang berharga untuk upaya penelitian di masa depan yang berkaitan dengan entitas analog lainnya yang belum dibahas dalam ruang lingkup penyelidikan ini.

3. Penelitian ini dapat menambah pemahaman terhadap instansi/perusahaan bahwa produktivitas perusahaan mampu memengaruhi berbagai faktor.

