

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki zaman yang semakin berkembang dan maju, organisasi dituntut untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu mencapai suatu tujuan organisasi dengan baik. Hasibuan (2016: 10) mendukung hal tersebut dengan mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan organisasi, pegawai dan juga masyarakat. SDM ini merupakan suatu kemampuan yang ada pada setiap manusia yang akan ditentukan oleh daya pemikiran serta daya fisiknya. Karena itu SDM menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang ada pada perusahaan karena dengan SDM dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah dan perlu beberapa strategi dan salah satunya, yaitu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Dharma (2018:31) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dari pencapaian tersebut maka manajer dapat mengetahui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga perusahaan bisa memberikan balas jasa kepada karyawan tersebut dengan proses penilaian prestasi kerja. Melalui mekanisme tersebut perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan SDM secara menyeluruh dalam menghadapi proses kedepannya.

Berdasarkan data BPS tahun 2021, salah satu bagian dari Kalimantan Barat adalah wilayah Sanggau dengan 17 sektor perekonomian pembentuk produk domestik regional bruto (PDRB) yang dimana sektor kehutanan 32,2%, sektor pertanian 35,12%, sektor industri pertambangan dan penggalan 21,5%, dan sektor perikanan 11,18% yang merupakan sektor perekonomian dengan kontribusi terbesar terhadap nilai PDRB di Kabupaten Sanggau. Pemilihan Kabupaten

Sanggau sebagai lokasi penelitian dikarenakan topografi Kabupaten Sanggau yang merupakan daerah dataran tinggi yang berbukit dengan jenis tanah podsolik merah kuning yang dimanfaatkan pada sektor-sektor pelaku usaha bersumber pada data sanggau.go.id.

Salah satu sektor besar adalah penambangan yang dimana merupakan industri yang mengelola hasil bahan penambangan dari alam yang kegiatannya meliputi pengambilan segala jenis barang galian. Bahan penambangan tersebut adalah unsur kimia, mineral dan berbagai batuan yang merupakan endapan alam (tidak termasuk logam, batubara, minyak dan gas bumi serta zat radioaktif). Mineral ini sering digunakan sebagai bahan baku atau penolong di sektor industri dan konstruksi. Hasil penambangan antara lain batuan gunung, batuan sungai, batu gamping, koral, kerikil, marmer, pasir, pasir silika, pasir kuarsa, kaolin, lempung, dll (bersumber pada BPS). Dari banyaknya perusahaan yang berkecimpung dalam hal pengalihan maupun pertambangan di Kalimantan Barat khususnya di Kabupaten Sanggau, ada perusahaan yang berdiri pada tahun 2015 dan mengelola bahan galian yaitu perusahaan PT. Karya Sumber Alam Perkasa.

PT. Karya Sumber Alam Perkasa merupakan perusahaan yang mengelola bahan galian. Dalam operasionalnya dilakukan dengan alat berat dan hasil produksinya didistribusikan ke perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Karya Sumber Alam Perkasa. Dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan adalah modal bagi PT. Karya Sumber Alam Perkasa untuk menjalankan perusahaannya. Tujuan utama perusahaan adalah untuk memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi permintaan konsumen. Agar tercapainya tujuan perusahaan, PT. Karya Sumber Alam Perkasa memiliki pengelolaan manajemen yang baik dan dituntut untuk selalu berproduktif menghasilkan produk yang bermutu, dan berkualitas. Berikut adalah target dan hasil produksi pada PT. Karya Sumber Alam Perkasa:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Hasil Produksi PT. Karya Sumber Alam Perkasa
periode 2019-2021

Bulan /Tahun	2019		2020		2021	
	Jumlah produksi	Standar target produksi	Jumlah produksi	Standar target produksi	Jumlah produksi	Standar target produksi
Januari	2160 m ³	2.200 m ³	1858 m ³	2.200 m ³	1564 m ³	2.200 m ³
Februari	2051 m ³	2.200 m ³	2564 m ³	2.200 m ³	2808 m ³	2.200 m ³
Maret	2462 m ³	2.200 m ³	2658 m ³	2.200 m ³	1550 m ³	2.200 m ³
April	2160 m ³	2.200 m ³	2595 m ³	2.200 m ³	2248 m ³	2.200 m ³
Mei	2005 m ³	2.200 m ³	2849 m ³	2.200 m ³	1464 m ³	2.200 m ³
Juni	2685 m ³	2.200 m ³	3936 m ³	2.200 m ³	2543 m ³	2.200 m ³
Juli	2784 m ³	2.200 m ³	2112 m ³	2.200 m ³	2186 m ³	2.200 m ³
Agustus	2240 m ³	2.200 m ³	1165 m ³	2.200 m ³	2154 m ³	2.200 m ³
September	2700 m ³	2.200 m ³	3456 m ³	2.200 m ³	1550 m ³	2.200 m ³
Oktober	2160 m ³	2.200 m ³	1560 m ³	2.200 m ³	2942 m ³	2.200 m ³
November	2166 m ³	2.200 m ³	2489 m ³	2.200 m ³	2789 m ³	2.200 m ³
Desember	2476 m ³	2.200 m ³	1497 m ³	2.200 m ³	1589 m ³	2.200 m ³
Total	28.049 m ³	26.400 m ³	28.739 m ³	26.400 m ³	25.387 m ³	26.400 m ³

Sumber: PT. Karya Sumber Alam Perkasa Kabupaten Sanggau

Catatan : standar produksi perbulan sudah termasuk potongan penyusutan material 10%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah produksi di tahun 2019 ada yang tidak mencapai target yaitu pada bulan Januari, Februari, April, Mei, Oktober, November dan pada tahun 2020 jumlah produksinya ada yang tidak mencapai target yaitu pada bulan Januari, Agustus, Oktober, dan Desember berturut turut dengan jumlah 1858, 1165, 1560, dan 1497 m³. Di tahun 2021 terdapat juga produksi yang tidak mencapai target yaitu pada bulan Januari, Maret, Mei, Juli, Agustus, September, dan Desember dengan jumlah produksi berturut-turut 1564, 1550, 1464, 2186, 2154, 1550, dan 1589 m³. Jumlah produksi yang mengalami penurunan tentunya berdampak pada prestasi kerja karyawan di PT. Karya Sumber Alam Perkasa.

Dari penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti, diketahui dalam efektifitas kerja yang tidak sesuai dalam penggunaan karyawan sehingga ini berpengaruh pada nilai kerjanya. Dalam wawancara tersebut karyawan mengaku

bahwa tidak banyak pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya untuk mengolah bebatuan tersebut dari peledakan sampai memecahkan batu sesuai yang kriterianya. Menurut Robbins (2008: 36) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, waktu dan teknologi dimanfaatkan secara maksimal dengan tujuan menaikkan output yang dihasilkan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Berikut data jumlah karyawan dan jabatan yang bekerja di Perusahaan PT. Karya Sumber Alam Perkasa.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan dan
jabatan PT. Karya Sumber Alam Perkasa tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	<i>Site manager</i>	1
2	<i>Finance manager</i>	1
3	Kepala administrasi	1
4	Staf administrasi	2
5	<i>Checker material</i>	3
6	Kepala teknik tambang	1
7	Divisi peledakan	5
8	Divisi operasional	
	- Bagian alat berat	10
	- <i>Stone crusser</i>	7
	- <i>Workshop</i>	3
	- Mekanik dan elektrik	4
9	Divisi <i>purchase order</i>	2
10	Divisi kendaraan dan logistik	5
11	Satpam	3
12	<i>Helper</i>	2
	Jumlah	50

Sumber: PT. Karya Sumber Alam Perkasa Kabupaten Sanggau

Berdasarkan informasi pada tabel diatas bahwa jumlah karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa dan penempatan kerjanya yang kurang efektif

sehingga hal tersebut yang memicu pada penurunan nilai kerja karyawan. Agar sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif bagi seluruh kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat lebih produktif nantinya. Hasibuan (2016) Menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang memberikan perhatian dan semangat kerja seseorang yang membuat mereka mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dengan segala upaya untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen jika ingin setiap karyawan memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk bisa memberikan kontribusi yang positif perusahaan harus mampu dalam pemenuhan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan seperti kebutuhan fisik, lingkungan kerja, keamanan dan pastinya dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan serta penghargaan. Karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa merasa tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar karena motivasi kerjanya tidak terpenuhi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Seorang karyawan dapat mengekspresikan perasaan mereka yang berhubungan dengan hasil yang dikeluarkan sesuai aspek dan sifat terkait usaha kerjanya. Apabila seorang karyawan merasa tidak puas maka kebanyakan peluang untuk mencari pekerjaan lain lebih tinggi karena untuk memenuhi kepuasan kerja mereka.

PT. Karya Sumber Alam Perkasa dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan melalui kebijakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja dan bisa dilihat melalui *turnover* karyawan yang bekerja di PT. Karya Sumber Alam Perkasa. Berikut data jumlah keluar masuknya karyawan pada periode tiap tahunnya.

Tabel 1.3
Turnover Karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa
Periode 2019-2021

tahun	Keluar	Masuk	Jumlah karyawan
2019	5	5	50
2020	7	1	44
2021	3	9	50

Sumber: PT. Karya Sumber Alam Perkasa

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui pada periode 2019 sampai 2021 terdapat karyawan yang *resign* bekerja. Hal tersebut dibenarkan oleh pihak perusahaan bahwa sebagian besar karyawan yang merasa kurang puas dengan apa yang mereka dapat dari pekerjaan mereka dan memutuskan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. Permasalahan kepuasan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Menurut Robbins & Judge (2008: 107) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dilihat dari kepuasan terhadap rekannya, kepuasan terhadap atasan, sistem kenaikan serta pekerjaan itu sendiri sehingga mencari pekerjaan lain dan sebagai pihak perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja agar pekerjaan karyawannya berjalan dengan maksimal. Kepuasan kerja sangat penting untuk hasil usaha yang dipublikasikan karena memiliki dampak tidak langsung.

Pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau mengenai upaya membenahi dengan kaitannya hal yang dijelaskan diatas. Dimana efektifitas kerja masih dinilai kurang tepat dan semangat kerja karyawan yang kurang sehingga terdapat pengaruhnya pada hasil kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya. Dengan terlibatnya karyawan dalam pekerjaan, maka

karyawan diharapkan dapat selalu berpartisipasi dengan optimal dalam pekerjaan apapun yang dilakukan oleh perusahaan.

Dari penjelasan diatas juga didukung oleh penelitian Laksamana (2020) meneliti pengaruh efektivitas kerja dan loyalitas terhadap prestasi kerja karyawan di Pt. Multi Data Palembang, dengan hasil berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pada penelitian Utami dan Susilo (2019) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Pada Pt. Inti Luhur Fuja Abadi (Ilufa), Pasuruan). Yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk penelitian ini dengan mengambil judul **“PENGARUH EFEKTIFITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KARYA SUMBER ALAM PERKASA DI KABUPATEN SANGGAU**

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa yang belum maksimal dipengaruhi oleh efektivitas kerja yang masih kurang tepat dan semangat kerja karyawan yang kurang serta pengaruhnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya pada PT. Karya Sumber Alam Perkasa. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah yang telah disebutkan diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada

karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau?

3. Apakah efektifitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau?
6. Apakah efektifitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

8. Untuk mengetahui adanya pengaruh efektifitas kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau
9. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau
10. Untuk mengetahui adanya pengaruh efektifitas kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau
11. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau
12. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau
13. Untuk mengetahui adanya pengaruh efektifitas kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan

PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau

14. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Karya Sumber Alam Perkasa di Kabupaten Sanggau

1.4. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Kontribusi penelitian ini secara teoritis adalah diharapkan untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Selain itu, diharapkan sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang dan memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu manajemen.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Kontribusi penelitian ini secara praktis adalah untuk dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat menambah informasi dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki sistem didalam suatu perusahaan yang terkait topik yang diteliti. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepadapihak-pihak:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan menambah pengetahuan penulis mengenai efektifitas, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, serta prestasi kerja

2. Bagi Perusahaan

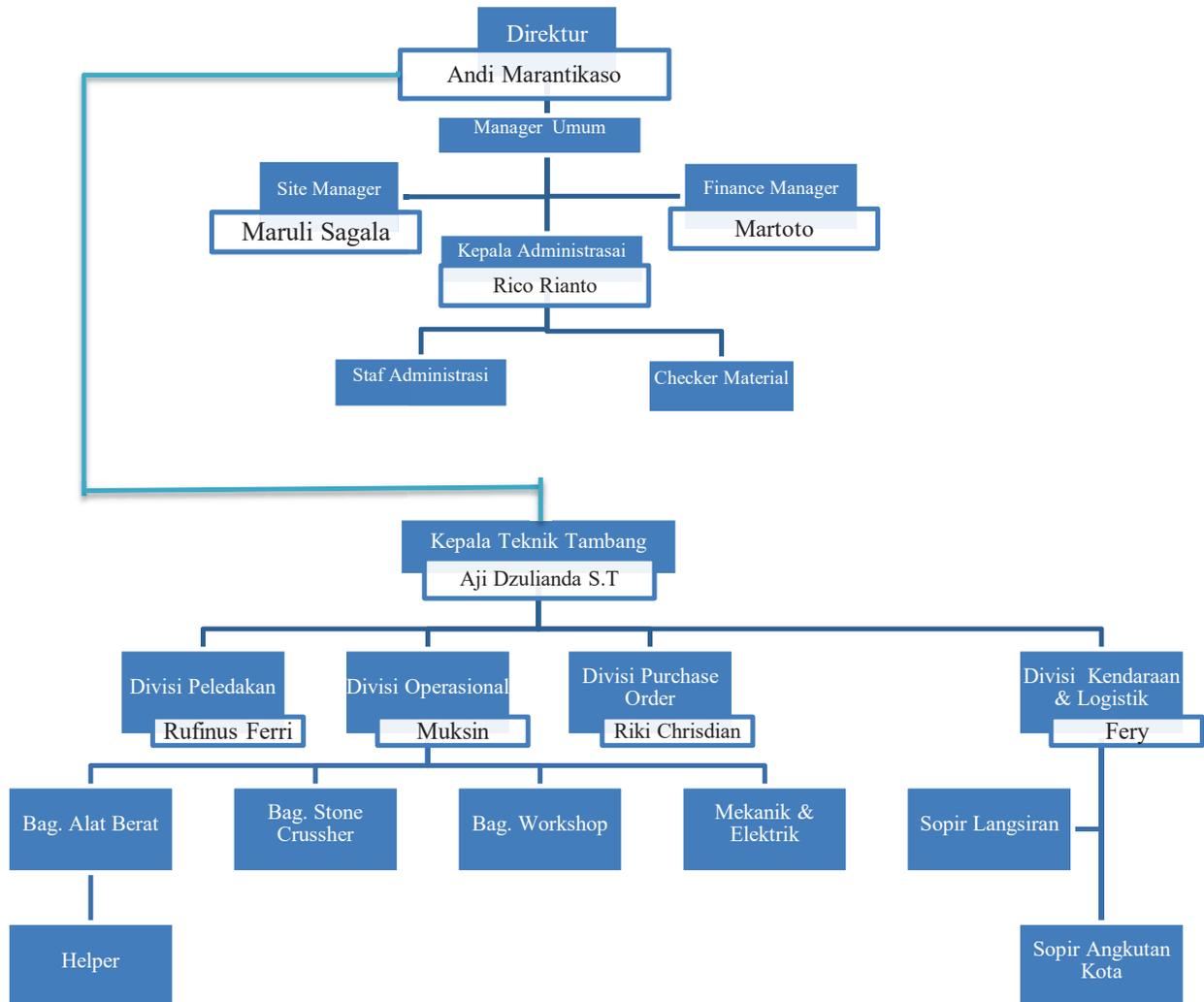
Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi untuk dijadikan bahan masukan untuk upaya peningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan yang berkaitan dengan efektifitas, motivasi kerja

1.5. Gambaran kontekstual penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Sumber Alam Perkasa yang berlokasi di Jalan Lintas Kalimantan Barat- Entikong KM.11, Pandan Sembuat,

Kab. Sanggau. PT. Karya Sumber Alam Perkasa adalah perusahaan yang kegiatan usahanya berorientasi pertambangan bahan galian gol. C.

Berikut merupakan struktur organisasi dari PT. Karya Sumber Alam Perkasa:



Gambar 1.1: Struktur Organisasi PT. Karya Sumber Alam Perkasa

PT. Karya Sumber Alam Perkasa memproduksi hasil galian batuan. Aktivitas operasionalnya sebagai berikut:

1. Pada Divisi Peledakan

Aktivitas pertama yang dilakukan yaitu dimana karyawan mencari lokasi disekitaran bukit dan menandai dengan meletakan atom sehingga bisa melakukan operasional berikutnya.

2. Pada Divisi Operasional

a. Bagian alat berat

Dimulai dari pengecekan oli mesin, bahan bakar, dan pemberian cairan pelumas pada alat yang digunakan seperti ekskavator, genset, *wheel loader*, dan unit mobil dump truk. Setelah pengecekan mesin, alat yang digunakan ke lokasi yang sudah ditandai untuk pengambilan batu.

b. Bagian *stone crusser*

Di bagian ini, batu yang dibawa oleh dump truk tersebut dimasukkan ke dalam penggilingan batu dan posisi ekskavator stand by di lokasi bahan batu untuk melakukan pengisian kembali batu yang telah diledakan ke dump truk. Dalam aktivitas disini juga melakukan penyaringan bebatuan yang sudah dihancurkan dengan menggunakan penyaringan. Ada 4 saringan yang digunakan yaitu 30 x 20 ml, 20 x 10 ml, 11ml, dan 8 ml. Jenis galian yang dihasilkan di PT. Karya Sumber Alam Perkasa adalah abu batu, batu split 1-2, batu split 1-1, dan batu split 0,5-1.

c. Bagian *workshop*

Workshop merupakan tempat servis alat berat dan kendaraan. Jika terjadi kerusakan pada unit, maka unit tersebut disimpan di workshop supaya bisa melakukan perbaikan oleh mekanik.

d. Bagian mekanik dan elektrik

Bagian dimana mengecek dan memperbaiki unit- unit yang digunakan selama operasional. Pengecekan mesin pada awal kegiatan dan diakhir.

3. Pada Divisi Purchase Order

Bagian ini adalah bagian penjualan dimana konsumen atau pelanggan untuk memesan batu tersebut melalui bagian ini.

4. Pada Divisi Kendaraan dan Logistik

Pada bagian ini berhubungan dengan kendaraan untuk dalam operasional maupun mengantar orderan ke kekonsumen.