BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri pertambangan dan penggalian menjalankan peran strategis dalam iklim ekonomi Indonesia serta salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan data yang dirilis oleh BPS, sektor ini mencatatkan pertumbuhan sebesar 4,90% pada tahun 2024. Dalam era persaingan global, perusahaan perlu mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas kerja agar tetap bersaing. Sebagai sebuah entitas, perusahaan sangat mengandalkan tenaga kerja yaitu karyawan atau pegawai untuk menjalankan operasionalnya. Sumber daya manusia adalah elemen krusial bagi sebuah perusahaan. SDM memiliki potensi untuk berkembang dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja serta memenuhi ekspektasi organisasi.

Kepuasan dan kinerja karyawan menjadi faktor dalam menentukan keberhasilan organisasi jangka panjang. Kepuasan kerja karyawan tercermin dari bagaimana mereka merasakan pekerjaan mereka, yang ditunjukkan melalui sikap positif terhadap aspek-aspek pekerjaan dan tugas yang diemban. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah faktor kunci dalam manajemen SDM (Sapar, 2022). Kinerja karyawan, sebagai hasil dari upaya yang mereka lakukan, seringkali menjadi tolok ukur evaluasi dalam organisasi (Krisnayanti dkk., 2024). Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi dan pekerjaan bermutu tinggi secara langsung meningkatkan kinerja perorangan. Performa karyawan yang optimal tidak hanya memengaruhi produktivitas perusahaan secara menyeluruh, tetapi juga berperan penting dalam membantu organisasi beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan bisnis yang ketat. Dengan demikian, perusahaan perlu meninjau

berbagai elemen yang memengaruhi kepuasan dan kinerja para pekerjanya.

PT Elit Kharisma Utama merupakan perusahaan yang fokus pada industri pertambangan mineral nikel. Berdasarkan survei awal, pada PT Elit Kharisma Utama *site* Konawe terdapat masalah yaitu tingginya frekuensi lembur yang dilakukan oleh karyawan. Berikut merupakan data frekuensi rata-rata lembur pada tahun 2024 terlampir dalam gambar berikut.

Tabel 1.1 Rata – Rata Frekuensi Lembur Tahun 2024

Bulan	Jumlah rata-rata hari lembur per bulan	Rata-rata Lembur per Hari	Rata-rata Total Jam Lembur karyawan per Bulan	Standar Jam lembur Dalam Sebulan	Level beban Kerja
Januari	8 Hari	3,75 Jam	28,03 Jam	72 Jam	Rendah
Februari	9 Hari	3,62 Jam	31,30 Jam	72 Jam	Rendah
Maret	15 Hari	4,76 Jam	69,28 Jam	72 Jam	Rendah
April	18 Hari	6,33 Jam	114,36 Jam	72 Jam	Tinggi
Mei	19 Hari	6,92 Jam	127,21 Jam	72 Jam	Tinggi
Juni	18 Hari	5,81 Jam	106,34 Jam	72 Jam	Tinggi
Juli	16 Hari	5,29 Jam	85,87 Jam	72 Jam	Tinggi
Agustus	13 Hari	4,54 Jam	60,43 Jam	72 Jam	Rendah
September	15 Hari	4,69 Jam	68,45 Jam	72 Jam	Rendah
Oktober	17 Hari	4,37 Jam	76,13 Jam	72 Jam	Tinggi
November	18 Hari	4,37 Jam	80,31 Jam	72 Jam	Tinggi
Desember	16 Hari	4,32 Jam	68,38 Jam	72 Jam	Rendah

(Sumber: Data Perusahaan Diolah Peneliti)

Informasi dalam tabel mengindikasikan bahwa selama 1 tahun rata-rata kelebihan jam kerja (lembur) paling banyak mencapai 6,92 jam per - harinya selama sebulan yaitu pada bulan Mei. Rata-rata total jam lembur per bulan paling tinggi juga pada bulan Mei yaitu 127, 21 jam dengan standar jam lembur dalam sebulan yaitu 72 jam. Waktu kerja pada PT Elit Kharisma Utama *site* Konawe yaitu 40 jam

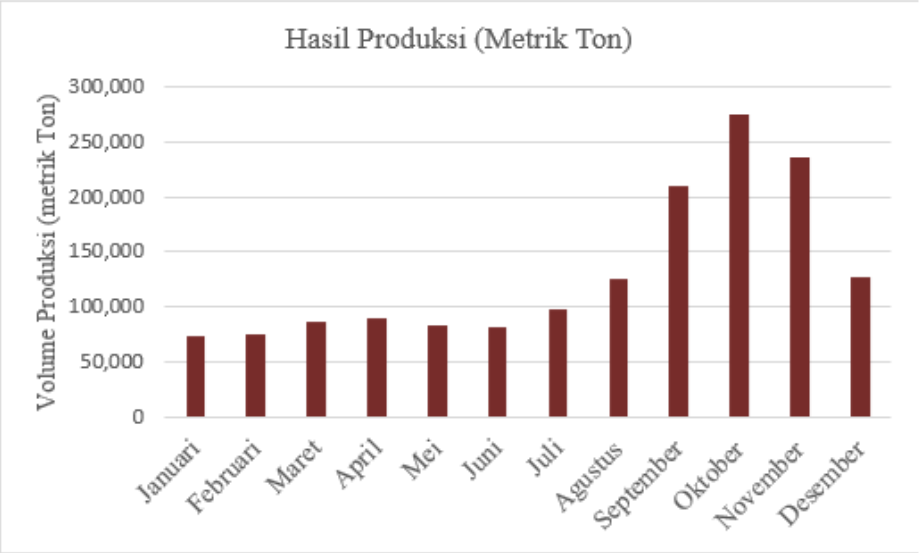
dalam seminggu dimana tujuh jam setiap hari Senin hingga Jumat, dan lima jam pada hari Sabtu. Setiap karyawan yang lembur diberi upah dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Upah Lembur

Kriteria / Upah Lembur	Hari Kerja	Hari Libur
1. Jam lembur pertama	1,5 kali upah per-jam (upah sebulan dibagi 173*)	
2. Jam Lembur Berikutnya	2 kali upah per-jam	
3. Jam pertama sampai jam kedelapan		2 kali upah per-jam
4. Jam ke-9		3 kali upah per-jam
5. Jam ke-10, jam ke-11 dan jam ke-12		4 kali upah per-jam

*) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Rochman dan Ichsan (2021) Suci mengatakan bahwa Beban kerja merujuk pada total pekerjaan signifikan yang perlu diselesaikan, seperti jam kerja yang sangat panjang, tingkat stres yang signifikan, atau beban tanggung jawab yang berat terkait pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan yang berdampak Pada kondisi kepuasan kerja yang kurang baik serta penurunan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil produksi tahun 2024 di bawah ini:



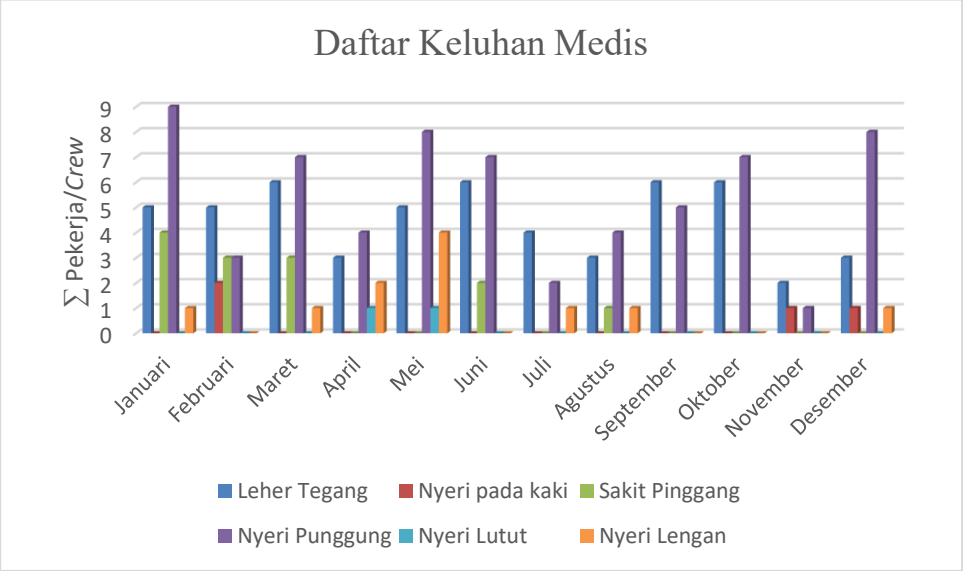
Gambar 1.1 Hasil Produksi Tahun 2024

(Sumber: Data Perusahaan Diolah Peneliti)

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, pada tahun 2024 jumlah hasil yang dicapai yaitu sebanyak 1.424.906 MT dengan target produksi per-tahunnya yaitu 2.000.000 MT. Dapat dilihat juga bahwa bulan Maret dan April frekuensi lembur meningkat dari 69,28 ke 114,36 Jam lembur karyawan (lihat tabel 1.1) dan hasil produksi juga meningkat dari sebelumnya yaitu pada bulan Maret menghasilkan 87.069 MT dan April menghasilkan 90.172 MT. Tetapi pada bulan Mei meskipun jam lembur terus meningkat menjadi 127,21 Jam lembur karyawan, hasil produksi justru mengalami penurunan yaitu 84.027 MT. Maka dapat disimpulkan bahwa jika penambahan jam lembur tidak lagi meningkatkan produktivitas melainkan menurunkan produktivitas.

Dalam Fatah dan Mahachandra (2024) menurut Tawaka, Beban kerja fisik dapat didefinisikan sebagai permintaan kerja yang menuntut penggunaan energi fisik dari otot manusia, yang merupakan sumber daya utama untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja semacam ini biasanya merupakan konsekuensi dari

pekerjaan yang sifatnya dominan fisik. Peneliti telah melakukan observasi secara langsung untuk melihat aktivitas fisik yang dilakukan oleh pekerja/*crew* dimana pekerja sering mengangkat dan memindahkan material tambang secara berulang contohnya seperti selama kegiatan produksi berlangsung pekerja mengambil dan mengangkat beberapa material tambang dengan ember berukuran sedang atau karung untuk dibawa ke bagian preparasi. Lalu dilakukannya pengadukan dan pencampuran material dengan sekop pasir untuk memisahkan fraksi batu dari material lainnya. Hal ini menuntut aktivitas fisik dan repetitif seperti menunduk dan membungkuk secara terus menerus serta mengangkat, mengaduk dan memindahkan material. Pernyataan tersebut didukung oleh diagram daftar keluhan medis *crew* pada tahun 2024 di bawah ini.

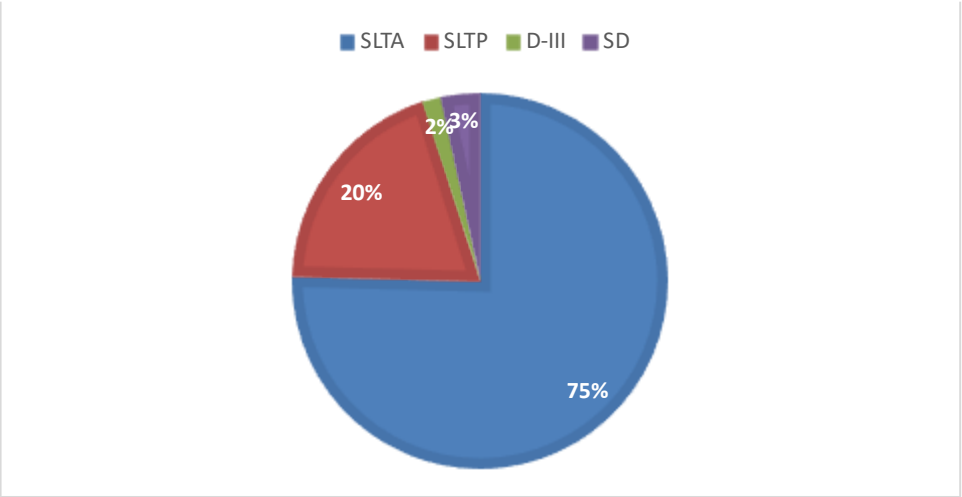


Gambar 1.2 Daftar Keluhan Medis

(Sumber: Data Perusahaan Diolah Peneliti)

Selain beban kerja, lingkungan kerja pada Perusahaan juga harus diperhatikan. Meliputi faktor-faktor di sekitaran karyawan yang memengaruhi performa mereka selama waktu kerja (Khaeruman dkk., 2021). Latar belakang

pendidikan karyawan lapangan yang berbeda-beda seperti lulusan SD, SLTP, SLTA, hingga diploma dapat memiliki pandangan pola pikir, dan cara berinteraksi yang beragam terhadap budaya kerja dan dinamika sosial di tempat kerja.



Gambar 1.3 Tingkat Pendidikan Karyawan

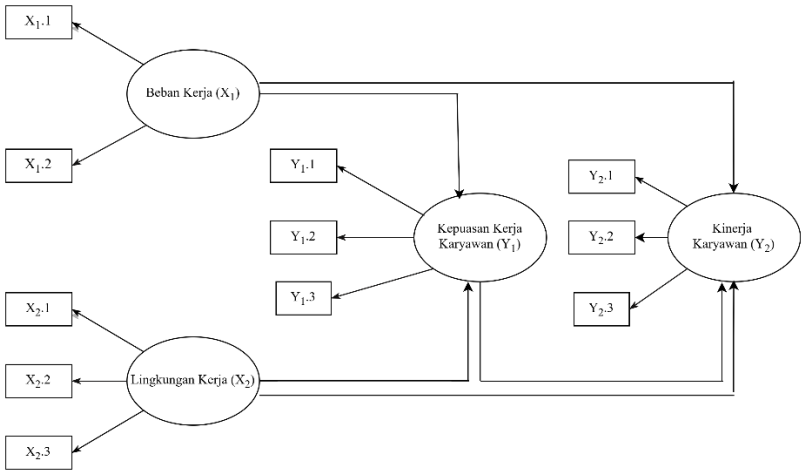
(Sumber: Data Perusahaan Diolah Peneliti)

Dari gambar 1.3 karyawan dengan latar belakang pendidikan SLTP dan SLTA sebanyak 20% dan 75% sedangkan Diploma dan SD sebanyak 2% dan 3%. Perbedaan ini menimbulkan tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perbedaan dalam hal gaya kerja dan sistem nilai pribadi dapat memicu konflik interpersonal. Soetjipto menekankan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi yang selaras sangat krusial agar karyawan merasa betah dan mampu bekerja secara optimal, efektif, dan efisien (Yusuf dan Supriyadi, 2024). Jika tidak dikelola dengan baik, situasi semacam ini bisa berakibat pada penurunan efektivitas kerja. Kepuasan dan kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi. Apabila karyawan bahagia di tempat kerja, mereka biasanya menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi dan terdorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian ini mengacu pada karya Kustriani dkk (2024) dan Aisyah dkk (2023) dan Nurhasanah (2022) mengungkapkan bahwa beban kerja berefek pada kinerja karyawan. Namun, terdapat temuan yang kontradiktif, di mana Aisyah dkk (2023) dan Arista (2022) Kontras dengan itu, ditemukan bahwa beban kerja tidak memiliki efek pada kepuasan atau kinerja karyawan. Lebih lanjut, studi oleh Putri dan Supriadi (2022); Ismawati dan Rialmi (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kepuasan serta kinerja karyawan. Sebaliknya, Nugroho dan Santosa (2024) menyatakan perubahan pada lingkungan kerja tidak menghasilkan perubahan yang berarti pada kinerja. Dan penelitian oleh Al-Muhtadi dan Sumiati (2023); Hammar (2023) Dinyatakan bahwa kinerja cenderung ditentukan oleh tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Penelitian ini muncul karena adanya ketidakkonsistenan hasil dari studi-studi sebelumnya. Tujuan utamanya adalah menjembatani kesenjangan pemahaman tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan meneliti bagaimana kepuasan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan tempat mereka bekerja, dengan menggunakan persamaan struktural (SEM) AMOS. Orisinalitas penelitian ini terletak pada analisis simultan dari empat variabel kunci: beban kerja dan lingkungan kerja serta kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini dapat memberi pemahaman terkait dinamika kompleks antara faktor-faktor tersebut dalam konteks karyawan.

Berdasarkan isu dan uraian sebelumnya penelitian ini menerapkan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk analisis dengan *software* AMOS. Sebagai sekumpulan teknik statistik, SEM memfasilitasi pengujian hubungan yang relatif rumit baik bersifat korelasional maupun regresif—dengan proses yang tersusun rapi (Waluyo dan Rachman, 2024). SEM digunakan untuk

menentukan variabel-variabel yang berkontribusi pada variabel kepuasan dan kinerja karyawan. Melihat dari paparan latar belakang sebelumnya, didapatkan kerangka penelitian dibawah ini:



Gambar 1.4 Kerangka Konseptual

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan sebuah permasalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Elit Kharisma Utama?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Elit Kharisma Utama?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Elit Kharisma Utama?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Elit Kharisma Utama?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Elit Kharisma Utama?

6. Bagaimana persamaan simultan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karyawan di PT Elit Kharisma Utama?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membahas beban kerja fisik yang mengkhususkan kelebihan jam kerja.
2. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah lingkungan kerja non-fisik
3. Data kuesioner dikumpulkan secara daring menggunakan platform *Google Formulir* yang disebarkan kepada karyawan PT Elit Kharisma Utama *site* Konawe.
4. Kriteria karyawan yang akan dijadikan sampel yaitu karyawan yang terlibat langsung dalam operasional (*crew*) di PT Elit Kharisma Utama site Konawe yang berjumlah 122.
5. Peneliti membatasi analisis pada variabel beban kerja, lingkungan kerja, Kepuasan dan Kinerja Karyawan tanpa memasukkan variabel lain.

1.4 Asumsi-Asumsi

Adapun asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Seluruh hal yang dinyatakan responden (berwujud jawaban yang diberi pada kuesioner) ialah opini responden yang sebenarnya dengan tidak adanya maksud tertentu.
2. Peneliti berasumsi bahwa hasil observasi langsung di lapangan mencerminkan kondisi kerja yang sebenarnya.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Elit Kharisma Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karuyawan di PT Elit Kharisma Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Elit Kharisma Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja di PT Elit Kharisma Utama.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Elit Kharisma Utama.
6. Untuk mengetahui persamaan simultan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karyawan di PT Elit Kharisma Utama.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

   Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi utama untuk studi di masa mendatang yang mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

2. Praktis

   Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dampak beban kerja dan suasana

kerja terhadap kepuasan serta kinerja pegawai, dengan menggunakan metode SEM. Selain itu, hasil tersebut diharapkan bisa menjadi masukan dan pertimbangan bagi PT Elit Kharisma Utama dalam mengatur beban kerja dan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk kepuasan serta kinerja pegawai.

1.7 Sistematika Penelitian

Secara fundamental, sistematika penulisan memuat garis besar bahasan di setiap bab, memastikan bahwa tiap bab mempunyai fokus topik yang berbeda sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memperkenalkan pembaca pada latar belakang penelitian, merumuskan masalah yang dikaji, menjabarkan tujuan dan manfaat penelitian, serta menetapkan batasan dan asumsi serta memaparkan kerangka penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan tinjauan konseptual dan teori-teori relevan yang menjadi dasar bagi penulis dalam menyusun skripsi. Bagian pembahasan akan mencakup analisis mendalam mengenai manajemen SDM, variabel yang diteliti dan penggunaan metode SEM.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini merinci lokasi dan periode penelitian, memperkenalkan variabel-variabel yang digunakan beserta definisi operasionalnya. Selain itu, bab ini juga menjelaskan cara pengumpulan data, termasuk sumber data, populasi, dan sampel, serta langkah-langkah penyelesaian

masalah penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengumpulan data dan proses pengolahannya menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Selanjutnya, hasil olahan data dianalisis dan dievaluasi untuk menyediakan penyelesaian bagi masalah yang ditemukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, di mana kesimpulan tersebut diharapkan menjawab rumusan masalah dan Bab ini menyajikan temuan yang menjawab tujuan penelitian dan juga mencakup saran-saran yang relevan untuk perusahaan sebagai masukan, serta rekomendasi bagi penelitian-penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN