

BAB I

PENDAHULUAN

Rumusan masalah, tujuan, batasan, manfaat, dan sistematika penelitian dibahas dalam bab ini selain menjelaskan latar belakang penelitian yang mendasari masalah.

1.1 Latar Belakang

Kegiatan usaha tambang pasir di Sungai Brantas, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur berupaya meningkatkan kemampuannya dalam perbaikan kinerja dan mengelola sumber daya manusia perusahaan menjadi lebih optimal. Pengelolaan sumber daya yang baik akan menghemat biaya, memperbaiki kinerja, mempercepat pencapaian tujuan, sekaligus akan menciptakan hubungan yang baik serta loyalitas pekerja (Sutrisno & Ratnaningsih, 2017). Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aset penting bagi suatu perusahaan dan memainkan peran strategis dalam berpikir, merencanakan, dan mengendalikan kegiatan bisnis. Akibatnya, pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan dengan cermat (Supriyanto, 2017).

Dalam perjalanan operasional tambang pasir Sungai Brantas di Kabupaten Nganjuk didapati permasalahan yang berkaitan dengan kondisi pekerja, sehingga berdampak terhadap kualitas kinerja dan dikhawatirkan dapat menghambat laju kegiatan usaha. Kinerja merupakan gambaran menyeluruh mengenai kondisi perusahaan dalam suatu periode tertentu, berupa hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh cara bisnis menggunakan semua sumber daya yang ada dimilikinya (Indriyani, 2018). Berdasarkan pada teori tersebut diketahui garis besarnya, yaitu kinerja adalah gambaran hasil kerja dalam suatu periode tertentu. Dalam kegiatan usaha tambang pasir Sungai Brantas hasil kerja pekerja tambang pasir dijelaskan berdasarkan jumlah pasir (ton) yang mampu dihasilkan atau dikumpulkan dalam periode tertentu. Setiap bulan dalam periode telah ditetapkan target bulanan oleh pengelola usaha guna mengetahui perbandingan hasil kinerja pekerja per bulan dalam satu periode, yaitu dengan target sebesar 550 ton pasir untuk setiap bulan yang harus dihasilkan. Pengambilan data kinerja pekerja

dilakukan pada periode Oktober 2023 sampai Maret 2024 yang terdiri dari enam bulan dalam periode tersebut. Gambaran terkait hasil kinerja pekerja tambang pasir Sungai Brantas di Kabupaten Nganjuk dalam periode tersebut dipaparkan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Tabel Kinerja Tambang Pasir Oktober 2023 - Maret 2024

Hasil Produksi Tambang Pasir (ton) Oleh Pekerja	
Periode	Jumlah Produksi/Bulan (ton)
Oktober 2023	536
November 2023	560
Desember 2023	624
Januari 2024	496
Februari 2024	472
Maret 2024	584

Sumber: Rekap Produksi Tambang Pasir

Dalam tabel di atas diketahui data kinerja tambang pasir selama bulan Oktober 2023 hingga bulan Maret 2024. Pada bulan Oktober tambang pasir Sungai Brantas mampu menghasilkan *output* atau kinerja sebesar 536 ton pasir, angka tersebut mengalami kenaikan beruntun selama 3 bulan hingga puncaknya pada bulan Desember 2023 sebesar 624 ton pasir. Pada awal tahun 2024 bulan Januari mengalami penurunan kinerja menjadi 496 ton dan 472 ton pada bulan Februari 2024. Setelah itu mengalami kenaikan pada bulan Maret 2024 sebesar 584 ton pasir. Dari data yang tersaji di tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terjadi fluktuasi hasil kerja pekerja tambang pasir Sungai Brantas selama periode enam bulan dari target bulanan yang telah ditentukan pengelola perusahaan sebesar 550 ton pasir.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan upaya untuk memperbaiki kinerja pekerja tambang pasir Sungai Brantas dengan meningkatkan faktor-faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pemenuhan standar indikator dari setiap faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Faktor-faktor seperti tingginya motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta kompensasi yang memadai dianggap berperan penting dalam meningkatkan kinerja pekerja (Zen et al., 2023).

Berdasarkan teori tersebut, motivasi kerja menjadi faktor pertama yang menjadi masalah dalam peningkatan kinerja. Keinginan, motivasi, dan inspirasi yang berasal dari dalam diri karyawan dikenal sebagai motivasi kerja (Kurnia et al., 2022). Peningkatan motivasi kerja pekerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah pemberian tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya (N. A. Maulidina, 2019). Pemberian tanggung jawab merupakan salah satu indikator dari motivasi kerja (N. A. Maulidina, 2019), namun pada kegiatan usaha tambang pasir di Sungai Brantas pemberian tanggung jawab yang tinggi masih belum mampu meningkatkan motivasi pekerjanya dengan baik, sehingga berdampak pada kualitas kinerja yang tidak stabil. Hal ini dibuktikan dari tingkat absensi pekerja tambang pasir Sungai Brantas yang fluktuatif. Terkait ini masih terdapat sejumlah pekerja yang terlambat datang dan absen dari kerja tanpa memberikan keterangan. Dibuktikan dengan tabel rekap absensi pekerja periode bulan Oktober 2023 sampai Maret 2024.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pekerja Selama 6 Bulan (2023 - 2024)

Bulan	Jumlah Pekerja (orang)	Hari Kerja Tiap Bulan (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Pekerja Absen (orang)	Hari Kerja Hilang (hari)	Presentase Absensi Pekerja
1	2	3	4 = (2x3)	5	6	7 = (6:4)
Oktober	48	26	1248	3	67	5.36%
November	48	26	1248	2	29	2.32%
Desember	48	26	1248	0	0	0%
Januari	48	26	1248	5	74	5.92%
Februari	48	25	1200	6	79	6.58%
Maret	48	26	1248	2	52	4.16%
Jumlah	288	155	7440	18	301	24.34%
Rata-rata	48	25.83	1240	3	50.15	4.05%

Sumber: Rekap Absensi Bulanan Pekerja

Pada tabel 1.2 dapat dilihat terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan jumlah absensi pekerja selama bulan Oktober 2023 hingga Maret 2024 yang menghasilkan rata-rata nilai presentase absensi pekerja sebesar 4.05%. Presentase absensi adalah rasio ketidakhadiran pekerja terhadap total hari kerja dalam periode

tertentu. Presentase absensi digunakan untuk mempermudah pembacaan data absensi pekerja dan keakuratan pengambilan keputusan. Perhitungan jumlah rata-rata presentase absensi dalam tabel tersebut menurut Flippo dalam (Mariani & Kartika, 2018). Nilai tersebut masih dikatakan cukup tinggi, Flippo menjelaskan bahwa jika rata-rata persentase tingkat absensi berada antara 0 hingga 2 persen, maka dianggap baik, antara 3 hingga 10 persen dianggap tinggi, dan lebih dari 10 persen dianggap tidak wajar (Wiratama et al., 2022). Apabila masalah ini kurang diperhatikan kedepannya akan menciptakan kasus yang serius bagi organisasi kegiatan usaha. Permasalahan tersebut didukung oleh pernyataan Gary Dessler dalam Supriyanto (2017) tentang indikator kinerja, yaitu kehadiran adalah salah satu aspek yang mencerminkan kinerja seorang pekerja (Supriyanto, 2017).

Selain masalah motivasi kerja, masalah lingkungan kerja juga disinggung. Tempat kerja adalah salah satu faktor yang menentukan tingkat kinerja. Lingkungan kerja meliputi berbagai aspek di luar organisasi usaha, namun berdampak pada pertumbuhan dan perkembangannya (Surjosuseno, 2015). Secara umum lingkungan tidak dapat dikendalikan oleh pengelola kegiatan usaha, sehingga diperlukan penyesuaian terhadap lingkungan. Membahas mengenai faktor lingkungan kerja tidak terlepas dengan kondisi lingkungan kerja pada tambang pasir Sungai Brantas. Berdasarkan observasi dan survei area kerja tambang pasir Sungai Brantas berada di ruang kerja terbuka. Hal ini menyebabkan pekerja cenderung tidak nyaman ketika bekerja karena tidak memiliki penutup atau atap pada area kerja. Masalah ini mengakibatkan panas dan hujan dapat dirasakan secara langsung oleh pekerja. Fenomena yang menjadi latar belakang permasalahan terkait aspek lingkungan kerja di tambang pasir Sungai Brantas sesuai data responden dari para pekerja.

Tabel 1.3 Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Area Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Area kerja saya memiliki fasilitas penutup atau atap.	15 orang (31.25%)	33 orang (68.75%)
2	Saya terhindar dari panas dan hujan secara langsung ketika berada di area kerja.	15 orang (31.25%)	33 orang (68.75%)

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
3	Suara bising pada area kerja mempengaruhi konsentrasi ketika sedang bekerja.	22 orang (45.83%)	26 orang (54.16%)
4	Saya merasa kondisi penerangan (dari listrik atau cahaya matahari) di area kerja saya sudah terpenuhi.	35 orang (72.91%)	13 orang (27.08%)
5	Perusahaan memperhatikan penggunaan perlengkapan kerja sesuai dengan standar keamanan kerja.	30 orang (62.5%)	18 orang (37.5%)
6	Perusahaan menyediakan ruang istirahat atau kantin.	48 orang (100%)	0 orang (0%)

Berdasarkan data dari para pekerja terkait permasalahan di area kerja terbuka yang minim penutup diperoleh hasil 33 orang atau 68.75% merasa area kerjanya tidak memiliki fasilitas penutup, 33 orang atau 68.75% merasa tidak terhindar dari paparan panas dan hujan secara langsung ketika berada pada area kerja, 26 orang atau 54.16% merasa suara bising pada area kerja tidak mempengaruhi konsentrasi saat bekerja, 35 orang atau 72.91% merasa kondisi penerangan (cahaya matahari) di area kerja sudah terpenuhi, 30 orang atau 62.5% merasa perusahaan memperhatikan penggunaan perlengkapan kerja sesuai dengan standar keamanan kerja, serta 48 orang atau 100% merasa memperoleh fasilitas ruang istirahat dari perusahaan.

Berdasar data pra survei lingkungan kerja tersebut ditemukan permasalahan yang akan menjadi kendala dalam pemenuhan indikator lingkungan kerja, khususnya terkait suhu udara dan kondisi cuaca yang menjadi indikator dari lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti, salah satu indikator lingkungan kerja adalah suhu udara. Suhu udara di lingkungan kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi pekerja (Sedarmayanti & Rahardian, 2018).

Faktor lainnya mengenai kompensasi. Kompensasi diberikan guna meningkatkan kinerja pekerja. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut kerja. (Satedjo, 2017). Masalah kompensasi yang terjadi pada tambang pasir Sungai Brantas, yaitu upah. Menurut Mondy dan Noe dalam Satedjo (2017), upah menjadi salah satu indikator dari kompensasi. Upah adalah imbal balik finansial yang diberikan secara langsung kepada pekerja berdasarkan durasi waktu kerja, jumlah produk yang dihasilkan, atau banyaknya layanan yang diberikan (Satedjo, 2017). Berkaitan dengan pernyataan tersebut diketahui pemberian upah pekerja tambang pasir Sungai Brantas diberikan secara harian senilai Rp70.000 dengan waktu kerja sebanyak 6 hari kerja. Berdasarkan data tersebut ditemukan masalah ketidaksesuaian pemberian upah harian kepada pekerja karena jumlah upah harian pekerja di bawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) kabupaten Nganjuk.

Hal ini didukung juga dengan survei terkait kepuasan pemberian upah harian oleh pekerja tambang pasir Sungai Brantas.

Tabel 1.4 Hasil Survei Indikator Kompensasi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Upah yang diterima oleh pekerja memuaskan sehingga menjadi lebih giat bekerja.	12 orang (25%)	36 orang (75%)
2	Saya memperoleh biaya upah lembur dari perusahaan.	37 orang (77.08%)	11 orang (22.91%)
3	Saya merasa pemberian insentif dapat memenuhi kebutuhan pokok saya.	33 orang (68,75%)	15 orang (31,25%)
4	Pengelola usaha membayar upah harian sesuai dengan penentuan ubahan Upah Minimum Kabupaten (UMK).	6 orang (12.5%)	42 orang (87.5%)

Dari hasil survei yang dipaparkan pada tabel 1.4 terkait survei kompensasi pekerja dengan upah sebagai indikator dari kompensasi dapat diketahui bahwa 75% pekerja mengatakan tidak puas terhadap upah yang diterima guna peningkatan kinerja, 77.08% merasa memperoleh biaya upah lembur dari pengelola usaha, 68.75% merasa insentif yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan

pokok, serta 87.5% pekerja merasa perusahaan tidak membayar upah harian sesuai dengan ketentuan UMK Kabupaten Nganjuk. Hal ini sesuai dengan temuan awal terkait masalah pemberian kompensasi, yaitu upah harian yang tidak sesuai dengan UMK. Konteks permasalahan tersebut menjadi indikator dengan presentase terbesar terkait variabel kompensasi pada fenomena ini. Hasil survei tersebut diperkuat oleh pasal 17 PP tentang pengupahan, disebutkan perhitungan upah harian adalah bagi kegiatan usaha dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (Muis Matondang, 2019).

Berdasarkan data pengupahan pekerja diketahui upah harian pekerja yang diberikan Rp70.000. Hal ini menjadi dasar terjadi ketidaksesuaian pemberian kompensasi di bawah UMK kepada pekerja. Permasalahan kompensasi ini harus segera diatasi karena dikhawatirkan akan berdampak terhadap hilangnya semangat pekerja untuk menciptakan prestasi kerja. Kompensasi mampu memaksimalkan prestasi kerja karena kompensasi terkandung sebuah sistem. Untuk memaksimalkan prestasi kerja, organisasi haruslah mampu memberikan dorongan terhadap semua pekerja, salah satunya memberikan kompensasi yang baik (Putra & Bagia, 2020). Jika prestasi kerja tinggi, maka *output* atau kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan secara optimal.

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang dan identifikasi masalah terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja tambang pasir Sungai Brantas di Kabupaten Nganjuk, akan dilakukan penelitian dan pengujian data yang diperoleh untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan.

1.4 Batasan Masalah

Berikut adalah batasan masalah penelitian ini:

1. Latar belakang dalam penelitian ini diambil menggunakan data pada bulan Oktober 2023 sampai Maret 2024.
2. Dalam penelitian ini jumlah responden adalah 48 orang.
3. Responden dalam penelitian ini adalah pekerja lepas tambang pasir Sungai Brantas di Kabupaten Nganjuk.
4. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur.

1.5 Manfaat

Ada beberapa keuntungan atau manfaat yang dapat diperoleh berdasarkan hasil diskusi, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Institusi:

Sebagai sumber pengetahuan dan penyumbang wawasan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan pedoman, terutama bagi Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom Surabaya yang berencana untuk melakukan penelitian lanjutan.

2. Untuk Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman penting bagi pengembangan kebijakan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama yang berkaitan dengan motivasi untuk bekerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dalam operasional usaha tambang pasir Sungai Brantas di Kabupaten Nganjuk.

1.6 Sistematika Penelitian

Tahapan ini berisi penjelasan umum atau deskripsi secara singkat dari masing-masing sub bab. Beberapa sub bab dalam penelitian ini, yaitu:

1. BAB 1: Pendahuluan

Ini termasuk latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan batasan penelitian, serta kontribusi. Latar belakang penelitian memberikan penjelasan tentang masalah terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pekerja. Tujuan penelitian adalah untuk menjawab rumusan

masalah dan merumuskan pertanyaan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pekerja. Batasan masalah membatasi ruang lingkup penelitian, sehingga pertanyaan penelitian tidak dapat mencakup semuanya.

2. BAB 2: Kajian Pustaka

Berisikan kajian penelitian terkait yang menjadi sumber sekunder dalam penelitian dan memuat studi-studi sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Selain itu, juga berisi penentuan posisi penelitian dan teori dasar yang menjelaskan pengertian serta konsep terkait variabel yang dibahas.

3. BAB 3: Metodologi Penelitian

Bagian ini membahas *flowchart* dan metodologi penelitian, penentuan jumlah sampel, operasionalisasi variabel, cara pengumpulan data, serta cara pengolahan data.

4. BAB 4 Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Bagian ini membahas pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner dan pengolahan data yang berisi pengujian data, seperti analisis regresi, uji hipotesis, dll.

5. BAB 5 Analisis Dan Pembahasan

Memberikan analisis dari hasil pengujian, melakukan pembahasan dari analisis yang telah dilakukan dengan mengaitkan hasil penelitian terhadap penerimaan atau penolakan hipotesis.

6. BAB 6 Kesimpulan Dan Saran

Membuat kesimpulan dari penelitian dan memberi saran atau masukan kepada pihak-pihak yang bersangkutan terkait dengan temuan tersebut.