

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sektor Pertambangan merupakan salah satu pendorong pembangunan ekonomi suatu negara terutama di Indonesia, karena perannya sebagai penyedia sumber daya energi yang sangat diperlukan bagi pertumbuhan perekonomian suatu negara. Potensi di Indonesia yang kaya akan sumber daya alam akan dapat menumbuhkan terbukanya perusahaan-perusahaan untuk melakukan eksplorasi pertambangan sumber daya tersebut. Bisnis pada sektor tambang saat ini cukup pesat perkembangannya dengan ditandai semakin banyaknya hasil tambang yang di ekspor dan hal tersebut meningkatkan devisa bagi negara. Produksi tambang di Indonesia terdiri dari berbagai jenis komoditi diantaranya, minyak bumi dan gas, emas, nikel, tembaga, besi, timah, aluminium, dan masih banyak lainnya.

Pengembangan industri ini sangat menjanjikan meskipun masih terdapat banyak dampak negatif yang dihasilkan terutama perihal kerusakan lingkungan. Namun begitu, sektor ini tetap masih berjalan dan berkembang pesat di Indonesia maupun dunia. Keberadaan industri tambang ini sangat besar manfaatnya bagi perekonomian Indonesia. Berdasarkan data BPS (2022) sektor pertambangan dan penggalian memberikan kontribusi sebesar 12.22% terhadap pertumbuhan ekonomi nasional serta menjadi kontributor keempat terbesar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional setelah industri pengolahan, perdagangan besar dan eceran, serta pertanian, kehutanan dan perikanan. Data tersebut meningkat dari tahun 2021 yang mana kontribusi sektor pertambangan dan penggalian

terhadap pertumbuhan ekonomi nasional sebesar 8.98%. Ini menunjukkan bahwa sektor ini masih menjadi salah satu sektor strategis dan primadona yang berperan penting dalam peningkatan ekonomi Indonesia dan hal ini tidak lepas dari peran para pekerja (SDM) yang ada didalam sektor tersebut yang bekerja keras dalam mencapai tujuan dan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting bagi sutau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia akan mendukung kemajuan dan keberlanjutan dari industri tersebut. Sumber daya manusia menurut Boon *et al*, (2019) merupakan individu yang bersedia dan mampu memberikan kemampuan usaha terbaiknya dalam rangka pencapaian tujuan dari perusahaan. Demi memastikan tercapainya tujuan perusahaan maka perusahaan penting adanya untuk menentukan manajemen sumber daya yang tepat. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, perorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadapa pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Adanya manajemen sumber daya manusia yang tepat ini akan memudahkan perusahaan dalam mengatur pengelolaan sumber daya manusia yang ada demi meningkatkan produktivitas perusahaan.

PT Inalum (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang Pertambangan dengan komoditi yang dihasilkan adalah Aluminium. Perusahaan ini berada di Kabupaten Batubara, Sumatera Utara. Sejak tahun 2013 perusahaan ini menjadi BUMN dan sejak tahun 2017 perusahaan ini menjadi

*holding* untuk perusahaan-perusahaan pertambangan yang ada di Indonesia dan tergabung dalam Mind ID bersama dengan PT Antam, Tbk, PT Bukit Asam, PT Timah, dan PT Freeport Indonesia. Sepanjang tahun 2021, PT Inalum dihadapkan pada tantangan adanya pandemi Covid-19 yang membuat beberapa program pengembangan yang sebelumnya telah direncanakan harus mengalami penyesuaian. Sejauh ini jumlah pegawai yang ada di PT Inalum sebanyak 3.501 orang dan jumlah ini menurun dari tahun sebelumnya yang berjumlah 3.569 orang. Adapun pembagian jumlah pegawai berdasarkan status kepegawaianya ialah sebagai berikut.

**Tabel 1 Jumlah Karyawan PT Inalum Tahun 2020 - 2021**

Status Kepegawaian	Tahun	
	2020	2021
Permanen	1.838	1.828
Kontrak	68	47
Tenaga Alih Daya	1.663	1.626
Total	3.569	3.501

**Sumber: PT Inalum (2021)**

Adanya pengurangan jumlah dikarenakan ada beberapa faktor penyebabnya diantaranya beberapa pegawai permanen mulai memasuki masa pensiun, begitupun para tenaga kerja kontrak dan tenaga alih daya yang masa kontraknya sudah selesai. Namun begitu produktivitas perusahaan ini masih membaik pada tahun 2021 yang terlihat dari kinerja operasi pada tahun tersebut mengalami pencapaian produksi dan penjualan yang melebihi target yang telah ditetapkan. Berdasarkan Laporan Tahunan PT Inalum (2021) diketahui bahwa capaian produksi pada tahun 2021 mencapai 102,1% dari RKAP, sedangkan capaian penjualan yang sebesar 91,8% dari RKAP disebabkan karena strategi INALUM Operating untuk meningkatkan stock dalam rangka persiapan proyek pot

upgrading. Meskipun volume penjualan lebih rendah 8,2% dari target, akan tetapi nilai penjualan lebih tinggi 25,6% diatas target karena meningkatnya harga LME *cash* sejak kuartal pertama tahun 2021 dan terus konsisten naik hingga akhir tahun. Ini menunjukkan bahwa seluruh elemen baik SDM, manajemen dan seluruh pihak terkait saling bersinergi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan di tengah kondisi perekonomian dunia yang belum stabil. Demi memastikan hal tersebut tetap terlaksana dengan baik dan tepat maka PT Inalum harus terus memastikan kestabilan maupun peningkatan produktivitas kerja para karyawannya agar capaian perusahaan terus tercapai ataupun melebihi target yang dicanangkan.

Setiap perusahaan memerlukan produktivitas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Produktivitas menjadi aspek penting dalam memastikan keberlangsungan dari perusahaan di masa depan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan berarti laba perusahaan dan produktivitas perusahaan akan meningkat (Lestari 2019). Produktivitas kerja adalah Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu (Komang *et al.* 2012). Perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya perlu memerhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Wirawan *et al.* 2018). Menurut Douw *et al.* (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu faktor internal (pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, motivasi, gizi dan kesehatan), sedangkan faktor eksternal

(lingkungan perusahaan, kebijakan perusahaan dan pemerintah, upah, sarana produksi, dan iklim). Marlapa dan Mulyana (2020) menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi. Sedangkan Yuliansyah dan Marzoeki (2018) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Haryati dan Sibarani (2015) menemukan bahwa pelatihan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Merujuk kepada hal tersebut diatas penelitian ini akan menggunakan variabel motivasi, kompensasi, dan pelatihan dalam menganalisis pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT Inalum (persero) dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja sebagai pembeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Motivasi seperti dikemukakan sebelumnya merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ishaya (2017) menyatakan bahwa pemberian motivasi yang tinggi terhadap karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut. Motivasi didefinisikan sebagai bagaimana cara individu dalam mengarahkan daya dan potensi yang dimilikinya agar bersedia bekerjsama secara produktif dan antusias untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan 2016). Pentingnya motivasi diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan semakin semangat dalam melaksanakan tugas dibebankan kepada karyawan tersebut. Motivasi karyawan dapat muncul karena faktor internal maupun eksternal dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Alanizan (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada 84 pekerja di Saudi Arabia. Selain itu, penelitian