

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang dihadapi perusahaan di era globalisasi ini, tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Dengan menghimpun dan melatih karyawan, yang menjadi asset sumber daya manusia dari perusahaan. Mampu membawa kunci pokok keberlangsungan suatu institusi atau organisasi. Karena dengan segala aspek pembantu, layaknya sarana dan prasarana, hal tersebut tetap bergantung pada sumber daya manusia yang mereka miliki, untuk menjaga perusahaan tetap berjalan, serta menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Salah satu bidang industri yang keberhasilan dalam organisasinya ditentukan oleh karyawan adalah industri pertambangan. Karyawan di bidang industri pertambangan dituntut untuk memiliki tingkat kemampuan fisik yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan perusahaan di bidang industri pertambangan bergerak dalam bidang produksi dan pengolahan barang hasil produksi. Dengan menggali dan mengambil bahan mentah bumi, yang berharga serta memiliki nilai ekonomis yang tinggi, dapat didefinisikan sebagai kegiatan pertambangan. Kegiatan pertambangan, biasa mengambil bahan tersebut, pada lapisan perut bumi, baik itu dibawah permukaan bumi.

Selanjutnya dijabarkan, beberapa daerah penghasil batubara di tanah air, mulai dari propinsi Sumatera Selatan, Kalimantan Selatan, dan Kalimantan Timur. Dengan daerah penghasil bahan mentah tersebut, menjadikan perusahaan tambang batubara, menjadi perusahaan dengan komoditas tambang non migas terbesar, yang ada di Indonesia. Perusahaan pertambangan batubara dapat dikatakan padat modal karena jumlah tenaga kerjanya relatif sedikit dibandingkan dengan sektor lain (misalnya industri dan pertanian) yang tenaga kerjanya mencapai jutaan orang. Hal ini juga dipengaruhi oleh penurunan jumlah produksi batubara di Indonesia. Dalam kurun waktu enam tahun dari tahun 2012-2017, harga batubara Indonesia cenderung mengalami penurunan dan kenaikan yang cukup signifikan, dimulai dari tahun 2012 sebesar \$95 per ton, kemudian pada tahun 2015 harga batubara mencapai \$60 ton yang membuat perusahaan di sektor ini terganggu. Setelah kurun waktu tersebut, harga batubara Indonesia naik menjadi \$85 per ton pada tahun 2017 (Putra, 2018). Secara rinci, harga batubara dari tahun ke tahun dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1. Harga Batu Bara Tahun Ke Tahun

Tahun	Harga
2012	95.5
2013	82.9
2014	72.6
2015	60.1
2016	61.8
2017	85.9

Sumber: Indonesia Investment 2018

Kenaikan harga baru tersebut tentunya mempengaruhi prospek pergerakan indeks sektor pertambangan secara umum dan perusahaan subsektor pertambangan batubara secara khusus. Kondisi tersebut diharapkan juga membantu perusahaan batubara untuk terus bertumbuh dan mempertahankan pegawai yang mereka miliki dan menghindari PHK.

Terkait dengan PHK, pada tahun 2014 hingga 2016 lalu, banyak perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan dalih efisiensi. Ada pula perusahaan yang melakukan PHK lantaran gulung tikar. Mayoritas adalah perusahaan tambang batubara, yang saat itu, harga komoditas batubara dunia tengah anjlok. Akibatnya, sebanyak 2.171 orang harus menerima PHK pada tahun 2014. Gelombang PHK masih berlanjut hingga tahun 2015, saat itu 1.676 buruh di PHK. Menyusul kemudian di tahun 2016, sebanyak 1.643 orang di PHK (Geafry Necolsen, 2018).

Selain demi efisiensi, PHK juga dilakukan karena rendahnya kinerja pegawai. Kondisi tersebut juga terjadi di PT. Kalimantan Prima Persada. Angka PHK di perusahaan juga cukup tinggi, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2. Jumlah PHK di PT. Kalimantan Prima Persada Tahun 2012-2017

Tahun	Total karyawan	PHK	Presentase
2012	1486	197	13,3
2013	1536	175	11,4
2014	2461	257	10,4
2015	2107	523	24,8
2016	2241	250	11,2
2017	3099	363	11,7

Menurut data di atas data karyawan yang di PHK tinggi, meskipun perusahaan tersebut telah menetapkan standar PHK karyawan kurang dari 4 persen saja. Pihak perusahaan mengakui bahwa PHK diantaranya dilakukan karena rendahnya kinerja karyawan tersebut. Berpijak pada hal tersebut, maka perusahaan idealnya melakukan berbagai upaya guna mengoptimalkan kinerja pegawai. Hal ini dilakukan guna mengurangi angka PHK serta sebagai bentuk pertanggung-jawaban perusahaan terhadap karyawan yang telah mengabdikan pada perusahaannya. Mengkaji hal ini, pihak perusahaan perlu menelusuri sebab-sebab atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Persoalan kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpecahkan apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dan dipelihara dengan baik (Mangkunegara, 2007).

Kinerja bukanlah variabel yang berdiri sendiri tetapi keberadaannya dipengaruhi oleh banyak faktor. Handoko (2003: 294) menyebutkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu: kejelasan rencana kerja, laju perubahan, penggunaan standar sasaran, kompensasi yang diterima, teknik komunikasi yang digunakan organisasi, frekuensi dan intensitas komunikasi, kemampuan/ kompetensi masing-masing anggota, kepemimpinan yang diterapkan, kondisi biografikal anggota dan faktor eksternal yang berada diluar diri manusia maupun organisasi. Berdasarkan teori ini, maka faktor yang diambil dalam penelitian ini adalah kompetensi, kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja.

Lewat hubungan sebab-akibat, kompetensi mampu berbanding lurus dengan kinerja. Lewat hubungan antara kompetensi dan kinerja, maka relevansi karyawan dengan kinerja yang memuaskan, berkat kompetensi mereka pada tugas pekerjaannya (Moeheriono, 2009: 8). Melihat fakta ini, optimalisasi karyawan diperlukan perusahaan, demi tercapainya tujuan dan sasaran. Dengan pembangunan sumber daya manusia, perusahaan mampu mendapatkan kinerja yang memuaskan. Serta lewat pemfokusan kompetensi karyawan pada bidang tugas kerja mereka, mampu meningkatkan kinerja dari individu itu sendiri. Korelasi kompetensi dengan kinerja, memiliki hubungan sebab-akibat, sehingga mampu membawa karyawan memiliki kinerja yang memuaskan, lewat kompetensi yang telah diolah.

Kinerja karyawan tak hanya dipengaruhi kompetensi, namun juga kompensasi. Dengan meningkatnya prestasi kerja, maka berbanding lurus dengan kompensasi yang akan diterima karyawan. Dan dalam hal ini, karyawan perlu memahami konsep kompensasi, serta perusahaan menentukan standar kompensasi, agar tidak terjadi “ketidakadilan”. Karena lewat perasaan ketidakadilan tersebut, mampu memengaruhi kinerja serta prestasi dari karyawan itu sendiri (Robbins, 2006: 218). Penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma (2013) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah rumah sakit.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan proses personal yang mencakup pertukaran perilaku, karena merupakan proses personal, komunikasi terjadi antar dua atau lebih

individu (Fred Luthans, 2006: 147). Komunikasi antar pribadi dapat didefinisikan sebagai pemberian pesan-pesan yang berorientasikan tujuan antara dua orang atau lebih melalui suatu medium atau media (Pareek, 2000: 73). Peran komunikasi bagi perusahaan juga merupakan hal yang penting. Hal ini terlihat dari pentingnya menjalin hubungan dengan rekan kerja (sesama karyawan) maupun hubungan dengan atasan. Komunikasi akan memudahkan karyawan dalam memahami pekerjaannya, sehingga hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerjanya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan memang sangat perlu bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Rachmawati dan Daryanto, 2013: 19). Melalui sikap disiplin, karyawan mampu mengoptimalkan tenaga dan waktu dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, hingga memperbaiki kinerja karyawan itu sendiri. Dengan menerapkan sikap disiplin pada individu karyawan, pekerjaan, tugas dan kewajibannya mampu diselesaikan dengan efisien dan optimal, sehingga mampu mendorong kinerja mereka (Rachmawati dan Daryanto, 2013: 19)

PT. Kalimantan Prima Persada adalah salah satu anak perusahaan PT Pama Persada Nusantara (ASTRA Group). Perusahaan tersebut bergerak di bidang bisnis batubara, yang memiliki area operasi di hampir seluruh Kalimantan. Perusahaan tersebut memiliki cakupan bisnis yang meliputi jasa kontraktor pertambangan, pengelolaan jalan angkut batubara, dan manajemen pelabuhan. Berdasarkan data yang di dapat banyak karyawan dengan kinerja kurang optimal dengan terjadinya salah satu indikator banyaknya karyawan

yang di putus hubungan kerja ,yang sampai 10 persen rata rata pertahun. Berdasarkan kondisi tersebut maka perlu dikaji secara mendalam tentang “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pertambangan (Studi Kasus : PT. Kalimantan Prima Persada)”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengkaji pokok permasalahan tersebut, sehingga dapat dirumuskan masalah dalam penelitian kali ini ialah

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada?
- c. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada?
- d. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan Penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada.
- c. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada.
- d. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menambah wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, sekaligus merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 Program Akuntansi.

- b. Bagi Perusahaan Terkait

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi sekaligus penilaian ataupun masukan yang berharga dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di suatu perusahaan