

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT. Sumbawa Timur Mining adalah perusahaan tambang yang bergerak di bidang eksplorasi tembaga dan emas yang beroperasi di Pulau Sumbawa tepatnya di Kecamatan Hu'u, Kabupaten Dompu, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dan merupakan perusahaan patungan dari tiga perusahaan, yaitu *Eastern Star Resources* (80%) yang merupakan anak perusahaan dari *Vale SA* dan PT. Antam Tbk (20%).

PT. Sumbawa Timur Mining merupakan perusahaan pemegang Kontrak Karya generasi VII Nomor B.53/Pres/1998 untuk mengeksplorasi dan mengembangkan mineral secara komersial yang telah ditandatangani oleh pemerintah pada tanggal 19 Februari 1998, mencakup dua wilayah administrasi yaitu Kabupaten Dompu dan Kabupaten Bima.

Pada tahun 1994, *East Star Resources* (ESR) pertama kali melakukan kegiatan eksplorasi tembaga dan emas di Indonesia, namun saat ekonomi Indonesia dalam keterpurukan pada tahun 1998, ESR terpaksa berhenti sehingga pada tahun 2009, ESR memulai lagi kegiatan eksplorasi dengan gabungan tiga perusahaan tersebut. Sampai dengan saat ini, PT. Sumbawa Timur Mining masih melakukan kegiatan pengeboran dengan tiga tempat yang mempunyai *progress* untuk dilakukan kegiatan eksplorasi lanjutan. Adapun tiga tempat tersebut adalah Doro Bono, Sori Meci, dan Sori Hiu. Hingga saat ini PT. Sumbawa Timur Mining masih melaksanakan pengeboran untuk memastikan dan menentukan keberadaan mineral-mineral yang berada pada lokasi tersebut.

PT. Sumbawa Timur Mining telah menemukan dua miliar ton emas di lokasi Proyek Hu'u pada Desember 2021. Total potensi sumber daya mineral tertunjuk sebesar 1,1 miliar ton (Mt) @ 0,96% Cu (Tembaga) dan 0,58 g/t Au (Emas) dan total potensi sumber daya mineral tereka sebesar 1,0 Mt @ 0,7% Cu dan 0,4 g/t Au. Potensi sumber daya mineral tersebut hasil dari analisa 74 lubang pengeboran, dengan total kedalaman 74.130 meter. Pengeboran proyek sendiri akan terus dilanjutkan untuk mendukung studi lanjut guna menentukan ukuran, luas, dan karakteristik potensi sumber daya mineral Onto, serta memberikan data lebih lengkap untuk studi teknik Proyek Hu'u.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi Perusahaan PT. Sumbawa Timur Mining adalah sebagai berikut:

a. Visi

Untuk mengubah sumber daya alam menjadi kemakmuran dan pembangunan berkelanjutan.

b. Misi

Menjadi perusahaan sumber daya alam global nomor satu dalam menciptakan nilai jangka panjang, melalui keunggulan dan semangat untuk manusia dan planet.

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo perusahaan berfungsi sebagai identitas perusahaan karena logo perusahaan dapat menjadi pembeda antarproduk dan memberikan citra positif perusahaan kepada masyarakat. Logo perusahaan biasanya memiliki makna dan filosofi tersendiri bagi perusahaan. Adapun makna dan filosofi logo perusahaan PT. Sumbawa Timur Mining adalah sebagai berikut:

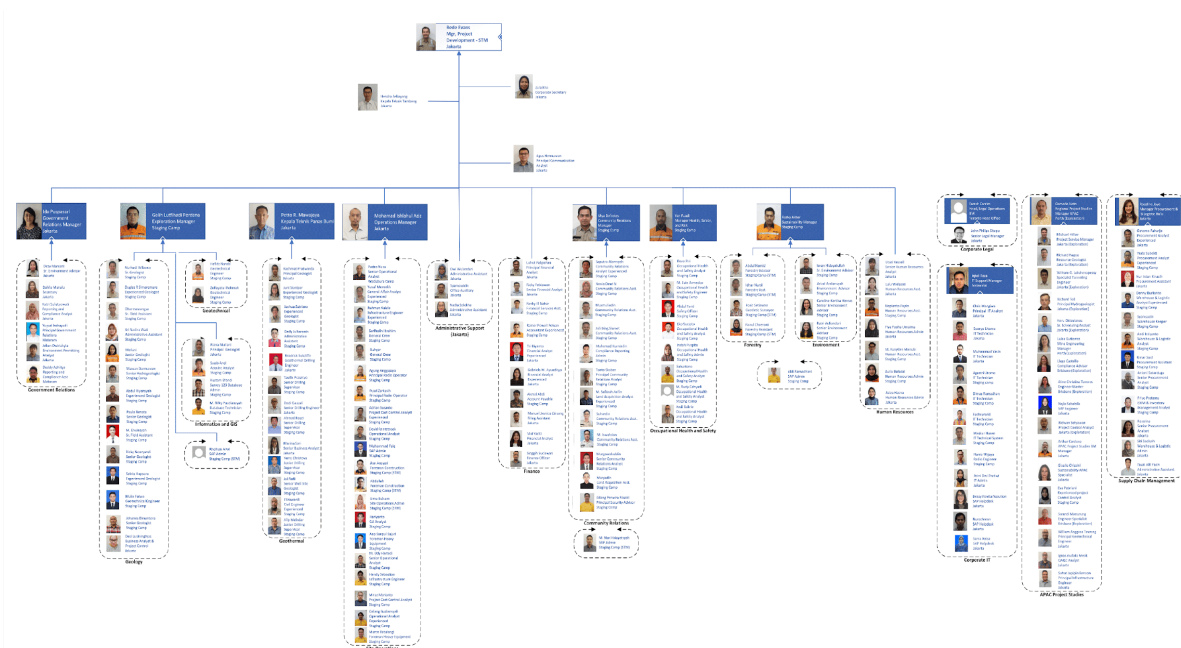


Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber: PT. Sumbawa Timur Mining (2023)

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut struktur organisasi di PT. Sumbawa Timur Mining:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Sumbawa Timur Mining

Sumber: PT. Sumbawa Timur Mining (2023)

1.1.5 Deskripsi Pekerjaan

Berdasarkan struktur organisasi di atas, berikut uraian tugas karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining:

a. *Project Manager*

Project Manager bertanggung jawab untuk keseluruhan arah koordinasi, implementasi, pelaksanaan, pengendalian dan penyelesaian proyek-proyek tertentu, serta memastikan konsistensinya dengan strategi, komitmen, dan tujuan perusahaan PT Sumbawa Timur Mining.

b. *Government Relation Manager*

Government Relation Manager memiliki peran penting di PT Sumbawa Timur Mining dalam menciptakan keselarasan antara kebijakan pemerintah dengan perusahaan. Mempercepat proses birokrasi dalam bagi kepentingan PT Sumbawa Timur Mining.

c. *Exploration Manager*

Exploration Manager memiliki peran untuk mengelola pengeboran eksplorasi termasuk perencanaan dan operasi Geologi dan Geofisika (G&G). Serta membentuk dan memperbaharui seluruh kondisi peta yang relevan. Termasuk menetapkan target

pengeboran dan menyiapkan prakiraan geologi di kantor atau di lokasi saat diperlukan.

d. Kepala Teknik Panas Bumi

Kepala Teknik Panas Bumi bertanggung jawab terhadap pelaksanaan keselamatan, Kesehatan kerja, dan lindungan lingkungan (K3LL). Serta terlaksananya peraturan perundang-undangan K3LL pada suatu kegiatan panas bumi di wilayah yang menjadi tanggung jawabnya.

e. *Operational Manager*

Seorang Operational Manager memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memastikan pengelolaan dan pengendalian proses produksi serta distribusi semua unit operasional dilakukan secara berkualitas, efektif dan efisien serta memenuhi ketentuan dan standar operasional prosedur PT Sumbawa Timur Mining.

f. *Community Relation Manager*

Community Relation Manager mengembangkan strategi dan program yang dirancang untuk mewakili perusahaan dengan baik, dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Peran mereka adalah untuk memelihara hubungan antara perusahaan dan karyawannya, organisasi eksternal, media, dan komunitas lokal dan virtual mereka. Mereka juga mendukung inisiatif pemasaran dan bertindak sebagai perwakilan perusahaan di acara perusahaan atau publik. Sederhananya, peran Manajer Hubungan Masyarakat adalah mengembangkan dan memelihara hubungan positif dengan semua orang baik di dalam maupun di luar organisasinya.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya tersebut adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai dan berkualitas. Sesuai dengan pengertian sumber daya manusia menurut Hariandja dalam Lolowang, et al. (2016) yaitu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik, dan juga sebaliknya (Sedarmayanti, 2017). Upaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas dapat dilakukan dengan memberikan karyawan sebuah pelatihan dasar untuk mengubah karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Siagian dalam Suryanti (2021) pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan tersebut diterapkan kepada karyawan lama dan karyawan baru. Karyawan baru memerlukan berbagai pelatihan pengenalan dan keterampilan sebelum melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sedangkan karyawan lama membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan baru dari tugasnya yang selalu berkembang. Menurut Zurnali dalam Lolowang, et al. (2016) menyatakan bahwa terdapat tiga level atau tingkatan analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. *Organization analysis* (analisis organisasi): Memfokuskan pada pengenalan di dalam organisasi dimana pelatihan dibutuhkan.
- b. *Operations analysis* (analisis operasi): Mencoba mengenal isi pelatihan apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten.
- c. *Individual analysis* (analisis individual): Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau karyawan yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.

Agar karyawan dapat bekerja lebih baik, terdapat banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, diantaranya adalah faktor emosional karyawan. Keadaan emosional seorang karyawan menggambarkan perasaan seseorang memandang suatu pekerjaan yang dinilai itu menyenangkan atau pun tidak. Hal tersebut dinamakan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang didapatkan dari pekerjaannya tersebut. Menurut Robbins dan Judge dalam Irwitono (2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan kinerja yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan kinerja yang negatif terhadap pekerjaannya.

NO	NAMA	TOTAL HK	OFF	Libur	Sakit		Cuti	Izin	Alpha	KET
		TOTAL	OFF	LHB	SDSD	STSD	CT	I	A	
1	A. BAIHAQI	24	0	0	0	0	0	0	0	
2	MUSLIH KURNIAWAN	24	0	0	0	0	0	0	0	
3	HASAN FANSURI	24	0	0	0	0	0	0	0	
4	ROFIQ SURYANA	24	0	0	0	0	0	0	0	
5	HERI KISWANTO	24	0	0	0	0	0	0	0	
6	RIFKI AZHARI	24	0	0	0	0	0	0	0	
7	IVAN FAHMI ARDI	24	0	0	0	0	0	0	0	
8	YULI MURJAJI	24	0	0	0	0	0	0	0	
9	SUKIYA	24	0	0	0	0	0	0	0	
10	HAWASI	9	0	0	0	0	0	0	2	Join 27 Februari 2023

Gambar 1.3 Rekap Kehadiran Beberapa Karyawan pada Februari-Maret 2023

Sumber: PT. Sumbawa Timur Mining (2023)

Berdasarkan tabel di atas mengenai absensi beberapa karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining, dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena menunjukkan kinerja yang positif. Terlihat dari tabel di atas, bahwa 9 dari 10 karyawan selalu hadir, hanya satu karyawan yang memiliki catatan tidak hadir tanpa keterangan (alpha).

Untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa dimensi. Menurut Yuwono dalam Badriyah (2015) terdapat 9 dimensi untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, yaitu dilihat dari upah, promosi, *supervisi*, *benefit*, *contingent reward*, *operating procedure*, *co-workers*, *nature of work*, dan *communication*. Dari indikator tersebut perusahaan dapat mengukur seberapa tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan memiliki tingkatan kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung dari individu karyawan tersebut. Menurut Badriyah (2015) ada tiga dampak dari tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Produktivitas atau Kinerja
- b. Ketidakhadiran atau *Turnover*
- c. Kesehatan

Dari penjelasan di atas dapat peneliti simpulkan bahwa, jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menunjang kesehatan fisik dan mental karyawan, namun apabila tingkat kepuasan kerja rendah dapat mengakibatkan ketidakhadiran karyawan di tempat kerja bahkan mengakibatkan berhentinya karyawan dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelatihan di PT. Sumbawa Timur Mining?
- b. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apa saja pelatihan yang diadakan di PT. Sumbawa Timur Mining.
- b. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumbawa Timur Mining.

1.5 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan dibuatnya penelitian ini dapat memberi manfaat bagi peneliti dan bagi seluruh pihak yang terlibat seperti:

- a. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pelatihan kerja.

- b. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk menjadi bahan evaluasi mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki atau dikembangkan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang lebih baik dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang kajian pustaka dan landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian, operasional variabel dan skala pengukurannya, populasi dan sampel, teknik pengumpulan dan analisis data yang digunakan, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang berisikan tentang hasil penelitian. Jadi apa yang diperoleh di lapangan, maka itulah yang dilaporkan. Di sini pulalah, penelitian membahas sedetail dan sejelas mungkin.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi penutup yang memuat tentang kesimpulan dan saran. Bagian akhir memuat daftar acuan (pustaka, diskografi, narasumber, artikel, manuskrip, dan karya ilmiah) dan lampiran (teks, foto, gambar dll).