

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor ekonomi Indonesia ditopang oleh sejumlah bisnis, salah satunya adalah pertambangan batu bara (Pahlevi dkk., 2024). Batu bara berperan besar dalam menopang sektor energi, terutama listrik di Tanah Air. Batu bara digunakan oleh perusahaan-perusahaan pembangkit listrik, sebagai bahan bakar, serta dalam berbagai sektor industri lainnya, seperti manufaktur dan konstruksi. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu bara membutuhkan sejumlah faktor pendukung seperti mesin yang memadai, material, modal, sumberdaya manusia, modal dan yang lainnya.

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan perencana dalam setiap langkah, dan yang bertanggung jawab dalam mengimplementasikan visi dan misi perusahaan (Salim & Lisnawati, 2024). Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia harus menjadi prioritas bagi perusahaan yang ingin bersaing secara kompetitif. Dengan keterampilan sumber daya manusia yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi risiko kecelakaan, dan memastikan bahwa semua proses dilakukan sesuai dengan standar keselamatan yang telah ditetapkan.

Kinerja terkait erat dengan kesuksesan organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja dan kualitas organisasi, begitupun sebaliknya. Kinerja karyawan adalah hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh individu dalam konteks organisasi, yang mencakup berbagai aspek dari hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan (Haryono dkk., 2020). Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh jumlah tugas yang diselesaikan, tetapi juga oleh kualitas hasil kerja mereka. Kinerja mencakup elemen-elemen seperti efektivitas, efisiensi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Perusahaan perlu untuk terus fokus pada peningkatan kinerja karyawan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Chatterjee dkk., 2023). Upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama manajemen dalam rangka mewujudkan kinerja yang unggul dan berkelanjutan.

Pelatihan merupakan solusi alternatif yang penting dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam konteks sumber daya manusia yang terus berkembang (Tamsah dkk., 2023). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian (Yang dkk., 2023) yang menyatakan bahwa salah satu strategi penting bagi organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif adalah dengan memanfaatkan pelatihan. Praktik pelatihan yang diberikan kepada karyawan memiliki peran sentral dalam memperkaya keterampilan dan pengetahuan mereka, mempersiapkan mereka untuk menghadapi persaingan global dan tatanan baru di bidang ekonomi, sosial dan budaya yang terus berkembang.

Pelatihan merupakan fungsi penting dalam menumbuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan eksplisit dan implisit karyawan dan mentransfer karyawan menjadi sumber daya yang berharga untuk meningkatkan kinerja kerja (Lin, 2020). Untuk alasan ini, pelatihan telah menjadi variabel kunci dalam pendorong produktivitas di tingkat perusahaan dan nasional. Misalnya, dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan. Undang-undang ini mendorong perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, serta mengatur hak karyawan untuk mendapatkan pelatihan. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih di tempat kerja, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karier mereka.

Pelatihan yang diterima oleh karyawan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga berperan penting dalam memperkuat efikasi diri karyawan. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan dan mengatasi tantangan yang akan dihadapi (Somuah dkk., 2024). Keyakinan ini tidak hanya memengaruhi bagaimana performa karyawan, tetapi juga berdampak pada motivasi dan ketahanan mereka dalam menghadapi kesulitan. Menurut (Rooij dkk., 2019), keadaan emosional dan fisiologis seseorang sangat memengaruhi keyakinan mereka pada kemampuan untuk melakukan tugas. Emosi positif, seperti antusiasme

dan kepercayaan diri memperkuat efikasi diri. Sementara emosi negatif, seperti stres dan ketakutan dapat merusaknya. Efikasi diri dalam konteks psikologis merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Gambaran konkrit mengenai efikasi diri pada konteks perusahaan dapat dilihat pada seorang manajer proyek yang percaya akan kemampuannya untuk memimpin tim dalam menyelesaikan proyek besar. Ketika menghadapi tantangan, seperti tenggat waktu yang ketat atau masalah teknis, keyakinannya membantunya tetap termotivasi dan fokus. Misalnya, saat timnya mengalami hambatan, ia tetap optimis dan memotivasi anggota tim dengan pendekatan positif, sehingga mereka merasa lebih percaya diri untuk mencari solusi. Ketika manajer tersebut menunjukkan antusiasme dan kepercayaan diri, hal ini menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan efikasi diri seluruh tim. Namun, jika ia mengalami stres atau ketakutan akan kegagalan, hal tersebut dapat memengaruhi kemampuannya untuk memimpin dengan efektif, sehingga menurunkan motivasi dan kinerja tim.

PT Mangala Alam Lestari sebagai penyuplai batubara ke Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) SUMSEL 5, mendukung kebutuhan energi listrik di wilayah tersebut. Dalam menjalankan operasionalnya, PT MAL tidak hanya bertanggung jawab dalam pengadaan batubara, tetapi juga harus memastikan bahwa semua proses berjalan dengan lancar. Namun, perusahaan seringkali menghadapi tantangan signifikan terkait kinerja karyawannya. Hal ini dapat mempengaruhi kelancaran operasional dan pada akhirnya berdampak pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan energi di wilayah tersebut. PT Manggala alam lestari memiliki 66 karyawan untuk menjalankan tugas operasionalnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Manggala Alam Lestari, sebagai perusahaan tambang batu bara, senantiasa berupaya meningkatkan kinerja melalui berbagai strategi, salah satunya adalah pelatihan bagi tenaga kerja. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan

keterampilan teknis dan psikologis pekerja, dengan fokus pada pembangunan efikasi diri keyakinan akan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas secara efektif. Berikut disajikan data target dan realisasi *overburden* dan *coal* PT. Manggala Alam Lestari periode tahun 2019-2024:

Tabel 1.1 Data Produksi PT. Manggala Alam Lestari Periode 2019-2024

Tahun	Target		Tercapai		Persentase	
	Overburden	Coal	Overburden	Coal	Overburden	Coal
2019	9.041.000	1.465.000	7.451.863	1.356.810	82%	93%
2020	9.388.000	1.450.000	9.259.071	1.604.700	99%	111%
2021	11.054.330	1.800.000	11.669.724	1.800.878	106%	100%
2022	10.712.291	1.800.000	10.926.541	1.705.940	102%	95%
2023	10.254.495	1.755.000	9.779.789	1.680.270	95%	96%
2024	10.904.689	1.754.313	7.892.138	1.471.640	72%	84%

Sumber: PT Manggala Alam Lestari

Data menunjukkan bahwa pencapaian target produksi *overburden* dan *coal* pada awal periode (2019-2022) cenderung stabil dan bahkan melebihi target. Misalnya, persentase pencapaian *coal* mencapai 111% di tahun 2020, sementara *overburden* mencapai 106% pada 2021. Keberhasilan ini mencerminkan efektivitas pelatihan yang telah diberikan, di mana pekerja tidak hanya dapat memenuhi target, tetapi juga melampaui ekspektasi. Peningkatan efikasi diri sebagai hasil dari pelatihan menjadi kunci di balik keberhasilan ini, karena pekerja merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam menghadapi tugas berat dan kompleks di lapangan tambang.

Data diatas juga memperlihatkan penurunan pencapaian pada tahun 2024, di mana persentase realisasi *overburden* hanya mencapai 72% dan *coal* 84%. Penurunan ini tidak semata-mata mencerminkan menurunnya kinerja pekerja. Sebaliknya, hal ini lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penurunan cadangan batu bara, meningkatnya kompleksitas medan tambang, dan penyesuaian kebijakan perusahaan terkait target produksi. Dalam konteks ini, peran pelatihan

dan efikasi diri menjadi semakin penting agar pekerja dapat beradaptasi dan mempertahankan performa optimal.

PT. Manggala Alam Lestari terus berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui berbagai strategi, salah satunya adalah pelatihan bagi tenaga kerja. Datproduksi yang menunjukkan penurunan pencapaian pada tahun 2024 di mana persentase realisasi overburden dan coal masing-masing hanya mencapai 72% dan 84% menjadi sinyal penting bahwa perusahaan perlu mengambil langkah-langkah proaktif untuk menjaga dan meningkatkan kinerja operasional. Berikut adalah program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan pada periode 2024:

Tabel 1.2 Data Pelatihan Periode Tahun 2024

No	Pelatihan	Jumlah Peserta	Total
1.	Pelatihan Operasional produksi (POP)	21	21
2.	Pelatihan Operasional Manajemen (POM)	13	13
3.	Pelatihan Operasional Umum (POU)	5	5
4.	Pelatihan Internal Sistem Manajemen Kerja Pertambangan (I-SMKP)	13	12
5.	Pelatihan Internal Auditor Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan	1	1
6.	Pelatihan Juru Ukur Tambang	2	2
7.	Pelatihan Juru Bor	0	0
8.	Trainer of Trainers (TOT)	2	2
9.	Continuous Process Improvement – Resources (CPI-Resources)	1	1
10.	Manajer Energi	2	2
11.	Higiene dan Keselamatan Kerja (Hiperkes)	1	1
12	Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Umum (K3 Umum)	3	3

Sumber: PT. Manggala Alam Lestari

Perusahaan telah melaksanakan serangkaian program pelatihan pada tahun 2024 yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Program-program ini berfokus pada berbagai aspek operasional yang krusial, termasuk pelatihan operasional produksi (POP), pelatihan manajemen, dan pelatihan sistem manajemen kerja pertambangan. Dengan total 21 peserta untuk POP dan 13 peserta untuk POM, pelatihan ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk menjamin bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan yang ada di lapangan.

Pelatihan operasional umum (POU) dan program-program lainnya, seperti pelatihan internal auditor sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pertambangan, juga menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada peningkatan kinerja produksi, tetapi juga pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini penting, terutama dalam industri tambang yang memiliki risiko tinggi. Namun, data menunjukkan bahwa pelatihan untuk juru bor tidak diikuti oleh peserta sama sekali, yang dapat menjadi titik perhatian. Ketiadaan pelatihan ini mungkin menciptakan kesenjangan dalam keterampilan yang dibutuhkan untuk operasional yang efisien, terutama dalam tugas-tugas yang memerlukan keahlian khusus. Mengingat tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, seperti penurunan cadangan batu bara dan kompleksitas medan tambang yang meningkat, pelatihan yang komprehensif dan beragam menjadi semakin krusial.

Penting untuk dicatat bahwa pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga berperan dalam meningkatkan efikasi diri karyawan. Efikasi diri, atau keyakinan karyawan akan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas secara efektif, menjadi variabel mediasi yang krusial dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja. Dengan pelatihan yang sesuai, karyawan tidak hanya mendapatkan keterampilan baru, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Efikasi diri karyawan meningkat, karyawan akan menjadi lebih termotivasi dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berubah. Hal ini sangat

penting dalam konteks penurunan kinerja yang dihadapi oleh perusahaan. Pelatihan seperti Trainer of Trainers (TOT) dan Continuous Process Improvement (CPI-Resources) menunjukkan bahwa perusahaan juga berfokus pada pengembangan kapasitas internal dan peningkatan proses berkelanjutan. Ini penting untuk menciptakan tim yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan yang ada, sehingga kinerja tetap dapat dipertahankan meskipun dalam kondisi yang sulit.

Meskipun terdapat penurunan dalam pencapaian produksi pada tahun 2024, langkah-langkah yang diambil oleh PT. Manggala Alam Lestari melalui program pelatihan menunjukkan kesadaran akan pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan efikasi diri, mendorong motivasi, dan akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Investasi yang berkelanjutan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di masa depan.

Penelitian-penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa pelatihan memengaruhi kinerja kerja dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan bergantung pada pelatihan yang diterima (Haryono dkk., 2020; Kanapathipillai & Azam, 2020; Kwarteng & Servoh, 2022; Lestari & Mutmainah, 2023; Pham dkk., 2020; Tamsah dkk., 2023). Meskipun pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja sulit untuk menyadari hal ini ketika karyawan yang menjalani program pelatihan tidak memiliki efikasi diri (Lyons & Bandura, 2022). Untuk mencapai efek maksimal dari pelatihan terhadap kinerja literatur menyarankan agar faktor-faktor lain juga dipertimbangkan secara bersamaan dalam menganalisis hubungan antara pelatihan dan kinerja. Dalam penelitiannya, (Kwarteng & Servoh, 2022) menyebutkan penggunaan variabel mediator perlu dipertimbangkan untuk memahami bagaimana pelatihan dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung yang menekankan pentingnya memperhatikan faktor seperti efikasi diri, dan bagaimana faktor tersebut mempengaruhi kinerja.

Meskipun banyak penelitian yang meneliti mengenai hubungan antara pelatihan, efikasi diri dan kinerja karyawan, namun masih ada celah dalam literatur yang berkaitan dengan konteks spesifik pada perusahaan pertambangan batu bara. Sektor ini menghadapi tantangan unik terkait keselamatan kerja, lingkungan, dan produktivitas. Penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan kinerja, dan antara pelatihan dan efikasi diri. Namun, masih sedikit perhatian yang diberikan pada bagaimana efikasi diri bertindak sebagai mediator dalam konteks pelatihan. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami interaksi antara pelatihan, efikasi diri, dan kinerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh efikasi diri di PT Manggala Alam Lestari. Dengan berfokus pada konteks yang spesifik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru mengenai bagaimana mengelola tenaga kerja yang mudah beradaptasi untuk meningkatkan kinerja dan efikasi diri karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Manggala Alam Lestari”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan dilihat dari data hasil produksi tahunan PT Manggala Alam Lestari belum mencapai tingkat optimal. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan pelatihan mulai dari pelatihan operasional hingga pelatihan mengenai keselamatan kerja. Karyawan merupakan faktor penting yang harus memiliki keterampilan dan pengetahuan serta rasa percaya diri dalam kegiatan berorganisasi. Peran pelatihan dapat membantu karyawan mencapai kinerja yang baik. Konsep ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Kanapathipillai & Azam, 2020) kinerja karyawan bergantung pada pelatihan yang diterima oleh karyawan.

Pelatihan merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, terdapat faktor efikasi diri karyawan karena rasa percaya diri yang dimiliki karyawan adalah keyakinan dalam kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Ketika rasa percaya diri meningkat, karyawan menjadi lebih percaya diri, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa pertanyaan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelatihan, efikasi diri dan kinerja karyawan pada PT Manggala Alam Lestari?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Manggala Alam Lestari?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap efikasi diri karyawan pada PT Manggala Alam Lestari?
4. Apakah efikasi diri karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Manggala Alam Lestari?
5. Apakah efikasi diri memediasi pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Manggala Alam Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menggambarkan pelatihan, efikasi diri dan kinerja karyawan pada PT Manggala Alam Lestari.
2. Untuk menguji pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Manggala Alam Lestari.
3. Untuk menguji pengaruh positif pelatihan terhadap efikasi diri karyawan pada PT Manggala Alam Lestari.
4. Untuk menguji pengaruh positif efikasi diri karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Manggala Alam Lestari.

5. Untuk menguji apakah efikasi diri memediasi pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Manggala Alam Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak baik secara teoritis maupun praktis.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, Sebagai sarana untuk memahami hubungan antara variabel pelatihan, kinerja dan efikasi diri. Memberikan wawasan penting tentang bagaimana pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor mediasi seperti efikasi diri. Pemahaman ini membantu memperluas literatur yang ada.
2. Manfaat Praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan kepada perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat dijadikan sebagai alat evaluasi kinerja di masa yang akan datang.