

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi karena manusia merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi karena sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab tantangan yang ada.

Di era globalisasi saat ini, perkembangan instansi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, dikarenakan menjadi penggerak jalannya suatu instansi tersebut. Suatu instansi membutuhkan sumber daya manusia yang unggul serta berkompeten. Perkembangan zaman yang semakin maju, membuat instansi harus siap beradaptasi dalam segala keadaan yang ada di depannya. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, dikarenakan aktivitas dari orang – orang yang menjadi anggota atau pegawai didalamnya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik, apabila mereka bekerja dilandasi dengan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu organisasi. Hal di jadikan kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari pegawai. Prestasi kerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

Selain itu juga dilihat dari karakteristik pekerjaan menurut *Fakhruddin M* (2019) menyatakan karakteristik adalah suatu daya fikir dalam produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang di rancang untuk menjadikan peran penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Karakteristik sangat berpengaruh terhadap bagaimana sistem kerja yang dilaksanakan oleh karyawan sehingga pengaruh perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

Kepuasan kerja nampak juga dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya, departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena hal itu dapat mempengaruhi tingkat absensi.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada di PT Sumberdaya Sewatama adalah mengajak seluruh komponen karyawan yang ada, baik yang teknis atau non teknis untuk terlibat secara langsung atau tidak langsung. Karakteristik pekerjaan yang ada pada PT Sumberdaya Sewatama adalah mengoperasikan mesin dan merawat mesin milik PLN. Bisnis yang di kerjakan yaitu mengoperasikan mesin dan merawatnya.

Pengembangan sumber daya manusia pada PT Sumberdaya Sewatama project dalam bidang tenaga listrik PLTMG (Persero) 40 MW Kupang saat ini belum berkembang secara stabil artinya sudah berjalan namun belum mencapai target karena adanya faktor-faktor dari karyawan yaitu: seperti umur, pendidikan, skill, dan juga public speaking.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan yang cara pengukuran kinerja karyawannya di rekrut dari atasan sampai ke-bawahan. Yang tingkat penilaiannya menggunakan pengukuran nilai (360⁰) dan skala peringkat (1-4).

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
Pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik
PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang.

No	Jabatan Karyawan	Jumlah	Nilai (360 ⁰)	Skala (1-4)
1	Maintenance Leader (Pemimpin pemeliharaan)	1	4,80	4
2	Operation Leader (Pemimpin operasi)	1	4,75	4
3	Human Resource Development (HRD)	1	4,70	4
4	Electrical (Listrik)	3	4,60	4
5	Mekanik	4	3,80	3
6	Operator	7	3,80	3
7	Staf biasa	12	3,75	3
8	Security Leader (pemimpin keamanan)	1	3,70	3
	Jumlah Keseluruhan Karyawan	30		

Sumber PT Sumberdaya Sewatama

Dari data penilaian kinerja karyawan pada PT Sunberdaya Sewatama Project dalam bidang tenaga listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang diketahui jumlah karyawan 30 orang yang terdiri dari : Maintenance Leader (Pemimpin Pemeliharaan) 1 orang penilaian kinerja 4,80 skala 4, Operator Leader (Pemimpin Operasi) penilaian kinerja 4,75 dengan skala 4, Human Resource Defelopment (HRD) 1 orang penilaian kinerjanya 4,70 skala 4, Elektrical (Listrik) 3 orang

penilaian kinerja 4,60 dengan skala 4, Mekanik ada 4 orang penilaian kinerja 3,80 dengan skala 3, Operator 7 orang dengan penilaian kinerja 3,80 skala 3, Staf Biasa ada 12 orang penilaian kinerja 3,75 skala 3, Security Leader (pemimpin keamanan) 1 orang penilaian kinerja 3,70 skala 3.

Alasan yang mendasari peneliti menggunakan variabel prestasi kerja karyawan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan, yaitu peneliti dapat menganalisis apakah ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan apakah ada pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh *Gregoriusn Andry Agusta* (2016), membahas tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Credit Union (CU) Khatulistiwa Bakti Pontianak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Karakteristik Pekerjaan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Credit Union (CU) Khatulistiwa Bakti Pontianak. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Credit Union (CU) Khatulistiwa Bakti Pontianak dan secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh *Raesa Olta Frashella* (2022). Yang membahas tentang Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas

Parwisata Provinsi Lampung. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Parwisata Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Parwisata Provinsi Lampung. Artinya bahwa apabila prestasi kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Parwisata Provinsi Lampung juga akan mengalami peningkatan.

Dan menurut *Eka Kurnia Saputra* (2021) Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perikanan provinsi kepulauan Riau. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diketahui karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang diberikan oleh karakteristik pekerjaan merupakan arah pengaruh yang positif yang berarti dimana ketika adanya pemahaman yang baik akan karakteristik pekerjaan oleh pegawai pada dinas kelautan dan perikanan provinsi kepulauan Riau maka akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan provinsi kepulauan Riau.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Prestasi Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang**”

1.2 MASALAH PENELITIAN

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh Prestasi Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan maka adapun persolan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Prestasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang ?
- b. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang ?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh prestasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Kemanfaatan Akademis

Penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan prestasi kerja karyawan.

b. Kemanfaatan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan baik perusahaan sebagai bahan evaluasi dan dalam mengambil keputusan-keputusan terutama yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan.