

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pada suatu perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil tentu memiliki suatu tujuan aktivitas yang ingin dicapai dalam usaha untuk meraih pencapaian tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia atau individu-individu yang terdapat di perusahaannya. Maka dari itu di dalam Perusahaan sumber daya manusianya merupakan faktor produksi yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi terjaminnya kelangsungan hidup dan perkembangan yang efektif dalam perusahaan guna menjalankan pekerjaan atau tugas-tugas dengan baik, oleh karena itu berkaitan dengan tuntutan dalam organisasi untuk selalu berkembang, karyawan merupakan suatu faktor yang perkembangan dan peningkatan kualitasnya harus di rancang secara teliti, terarah, dan terencana. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas juga memerlukan beberapa usaha dan point-pont penting dalam merealisasikan, seperti pendidikan yang berkualitas, fasilitas Perusahaan yang mendukung, dan lapangan kerja yang memadai sarana prasarana.

Manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar bisa mencapai tujuan organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang di harapkan. Pentingnya peranan

sumber daya manusia bagi Kesuksesan atas pencapaian yang dilakukan Perusahaan untuk meraih tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya adalah faktor keterlibatan karyawan dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting dan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki dikarenakan memiliki sebuah peran penting di perusahaan untuk melakukan strategi di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia (Edy Sutrisno, 2019: 6). Sumber daya setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan Kerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhi Kerja diantaranya komunikasi dan budaya organisasi.

Menurut Khan dalam (Suparno, 2015:216). Pemberdayaan merupakan hubungan antara personel yang bertujuan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan, maka bisa dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan sebuah proses di mana seorang individu diberdayakan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam perusahaan dan mendorong karyawan tersebut untuk ikut terlibat dalam berbagai aktivitas yang memberikan semangat dan di bimbing dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan yang nantinya bisa menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

Menurut (Afandi, 2018). Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan tingkat efektivitas perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan tersebut. Pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi misalnya, dengan memberikan tugas belajar

beserta biaya yang dibutuhkan, pelatihan baik di dalam maupun luar negeri, kursus, workshop, pelatihan kepemimpinan, dan berbagai upaya meningkatkan kemampuan. Pada dasarnya pengembangan karir untuk mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan profit maupun nonprofit. Salah satu tujuan dari pengembangan karir adalah memberikan kesempatan bagi karyawan yang bekerja pada posisi tertentu untuk dapat di promosikan ke tingkat selanjutnya dalam sebuah perusahaan/organisasi.

Menurut Afandi (2018:73). Kepuasan kerja suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat yang mereka yakni seharusnya terima yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara.

PT. Bakti Nugraha Yuda Energy (PLTU) Baturaja mulai di bangun sekitar tahun 2011 dan mulai berproduksi menghasilkan listrik tanggal 18 januari 2014, di

kenal dengan istilah COD (*Commercial Operation Date*). PLTU mempunyai kapasitas bersih 2 x 10MW dan disalurkan hanya untuk daerah Baturaja, OKU. PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang produksi listrik dengan mengoperasikan Pembangkit Listrik Tenaga Uap menggunakan bahan bakar gas untuk memanaskan air dalam ketel uap (*boiler*) yang memproduksi uap untuk menggerakkan turbin yang seporos dengan generator sehingga membangkitkan tenaga listrik untuk memenuhi beban puncak pada Kabupaten Ogan Komering Ulu yang mencapai 90MW pada saat beban puncak. Jadi sedikit banyak kehadiran PLTU ini dapat bermanfaat untuk Masyarakat Oku. Berlokasi di desa Tanjung Kemala dengan karyawan saat ini berjumlah 167 orang.

Untuk melihat kondisi mengenai permasalahan pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan peneliti melakukan pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari beberapa indikator mengenai pemberdayaan kepada 30 orang karyawan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy (PLTU) Cabang Baturaja dengan menggunakan tingkatan persentase 100%.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja ditemukan fenomena pada variabel X1 (Pemberdayaan), yang dapat dilihat dari hasil kuesioner yang terbesar pada variabel pemberdayaan, salah satunya terdapat pada indikator kepercayaan diri dengan nilai kusioner sebesar 56,7%, penyebab tingginya nilai pada indikator kepercayaan diri adalah karena

perusahaan belum mampu memperluas jadwal intruksi kerja bagi karyawan, intruksi kerja yang dimaksud adalah urutan kerja, pihak yang mengerjakan, dan berapa lama proses pengerjaannya. Perusahaan juga belum mampu mendorong penyelesaian pekerjaan dengan baik dan karyawan masih belum bisa mengerjakan pekerjaannya dengan cepat karena atasannya kurang tegas terhadap karyawan, karena itu karyawan menganggap enteng pekerjaannya, yang berarti dapat disimpulkan bahwa indikator kepercayaan diri pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy (PLTU) belum diterapkan dengan baik.

Kemudian terdapat permasalahan pada indikator kredibilitas yang memiliki nilai sebesar 63,4%, penyebab tingginya nilai pada indikator kredibilitas adalah karena perusahaan tidak setuju karyawan hanya dijadikan alat untuk mendapatkan keuntungan untuk perusahaan, dalam pernyataannya 63,4% karyawan menjawab bahwa mereka tidak diberdayakan oleh atasan pentingnya suatu pemberdayaan karyawan itu untuk mendorong mereka untuk memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Tetapi masih banyak karyawan yang tidak diberdayakan contohnya tidak diberikan pelatihan dan pengembangan skil. Perusahaan berkeinginan untuk membangun cipta karyawan yang lebih unggul dan berkualitas, memiliki skil sesuai divisi yang mereka duduki untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan dan juga aset penting yaitu para karyawan.

Berdasarkan hasil pra penelitian variabel (X2) dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai pengembangan karir pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Terdapat Pada indikator keempat yaitu peran umpan balik

terhadap Kerja karyawan memiliki nilai sebesar 66,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kerja karyawan tidak di pengaruhi secara signifikan terhadap umpan balik yang di berikan oleh perusahaan, dapat diketahui bahwa umpan balik sangatlah penting dalam meningkatkan Kerja para karyawan demi memberikan hasil kerja yang baik untuk atasan dan juga perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Di PT. Bakti Yuda Energy PLTU Baturaja sistem umpan balik sudah di terapkan namun belum mampu memotivasi karyawan secara maksimal maupun keseluruhan hal itu dapat di buktikan dari jawaban hasil kuesioner pra penelitian. Kemudian adanya ketidak jelasan karir karyawan yang di atur oleh departemen SDM Perusahaan, terlihat dari beberapa karyawan yang sempat di alih tugas ke berbagai daerah dalam waktu yang cukup lama namun tidak mendapatkan respons/tanggapan dari perusahaan karyawan tentunya menginginkan umpan balik yang baik yang berupa promosi jabatan, dan karyawan sering merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup tentang peluang promosi yang ada di perusahaan hal itu membuat karyawan sering mengeluh dengan keadaan karir mereka. Karyawan merasa tidak di akui dan tidak di prioritaskan dalam hal pengembangan karir, sehingga mereka kurang termotivasi untuk bekerja dan berkembang.

Berdasarkan hasil pra penelitian variabel (Y) terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Terdapat Pada indikator pertama yaitu tentang pekerjaan memiliki nilai sebesar 86,6%. Karyawan sering merasa jenuh pada saat bekerja contohnya di bagian *office* karyawan yang mengurus berbagai pekerjaan dibalik meja, seperti staf keuangan, staf

administrasi dan juga semakin tinggi target kerja yang harus karyawan lakukan maka hal ini akan membuat karyawan lelah dan tidak semangat dalam bekerja. Berdasarkan apa yang sudah di uraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan sebelumnya maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, Apakah pemberdayaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bakti Nugraha Yuda Energy (PLTU) baik secara persial maupun simultan.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy (PLTU) baik secara persial maupun simultan.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sumber masukan terhadap perkembangan suatu perusahaan yang semakin hari semakin berkembang sesuai dengan tuntutan visi dan misi perusahaan khususnya tentang pengaruh perkembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap pertumbuhan ekonomi pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energi (PLTU).

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Agar dapat menambah dan memahami ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy (PLTU).

2. Bagi perusahaan

Membantu pihak manajemen perusahaan dalam memberikan masukan evaluasi bertujuan untuk mengembangkan perusahaan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy (PLTU) Baturaja.

3. Bagi Universitas

Sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih baik lagi.