

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. sumber daya manusia ialah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibandingkan sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, inovasi dan harapan. Kelebihan yang dimiliki oleh sumber daya manusia menjadi sebuah potensi yang positif. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Selain sumber daya manusia yang mendukung kepuasan kerja juga merupakan cerminan dari perasaan orang atau karyawan terhadap pekerjaan.

Setiap organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya harus bisa memahami perilaku karyawannya agar setiap kebutuhan karyawannya bisa terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan bisa terjamin. Terjaminnya kepuasan kerja karyawan otomatis akan mendorong mereka untuk bisa bekerja dengan lebih giat penuh semangat yang tinggi dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Setiap karyawan dalam organisasi yang memiliki tingkat kepuasannya tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya setiap karyawan yang tidak puas bisa mempengaruhi faktor-faktor : imbalan jasa, pengaruh antar

pribadi, rasa aman, kondisi lingkungan kerja beban kerja dan pengembangan karier yang di tanggung karyawan, kepuasan kerja tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri.

Aprianyanto, (2009: 2) menyatakan bahwa seorang karyawan mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang di bebaskan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya. Mengatasi tingkat kepuasan kerja rendah tentu merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang menempati kedudukan sebagai manajemen puncak untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawannya. Selain itu kepuasan kerja memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor pegawai dan pekerjaan guna memberikan dan mengaja kepuasan kerja para karyawan terhadap pekerjaannya, serta keamanan kerja guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya berdampak meningkatnya salah satu faktor yang memiliki kepuasan kerja adalah lingkungan kerja

Sofyan, (2013: 19) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan kepadanya dan dalam suatu wilayah. Sehingga lingkungan kerja lebih di arahkan kepada bagaimana karyawan mendapatkan rasa nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kepuasan karyawannya. lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya rancangan system kerja yang efisien Sedarmayanti, (2012 : 2)

Beban kerja seseorang sudah di tentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar keryawan bekerja sesuai standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang di emban menjadi berlebihan. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, berarti bahwa estimasi standar yang di tetapkan lebih rendah di banding kapasitas karyawan tersebut. Sedangkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus di selesaikan dalam jangkah waktu tertentu.

Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlau ringan berarti terjadi kelebihan kerja. Kelebihan ini menyebabkan perusahaan harus mengaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi in-efisiensi biaya. sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja

atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang di pekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Sehingga karyawan memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier.

Setelah berbagai informasi dan bimbingan karier diberikan, kemudian penetapan karier, merupakan langkah awal untuk jenjang karier seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karir masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya Martoyo, (2007:81). Program pengembangan karier sangat penting di lakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini maupun dimasa mendatang.

Perusahaan juga memperhatikan dan mengelola pengembangan karier setiap karyawan dengan baik. Hal ini di tunjukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang tinggi dari kempuan yang di miliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan tanggung jawabnya di perusahaan. Dengan pengembangan karier diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karier yang akan mereka capai.

PT. PLN (persero) ULP Kupang, Nusa Tenggara Timur, melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat, TP. PLN (persero) ULP kupang memberi jasa pelayanan seperti pangajuan pemasangan listrik, penambahan daya listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik PLN, pembayaran listrik, penyediaan lampu penerangan dan layanan gangguan listrik (rumah sakit, sekolah taman dan

sebagainya), hingga complain. PT. PLN (persero) ULP Kupang harus wajib memberi dan menyediakan pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pada wawancara awal untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (persero) ULP kupang.

Wawancara dilakukan kepada 15 karyawan terkait kepuasan kerja ada 7 pernyataan mengenai tanggapan pada karyawan yakni (1) saya ditempatkan sesuai keahlian saya? tanggapan responden yang setuju 8 orang dengan presentase 40 dan tidak setuju 7 orang dengan presentase 35, (2) pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya? tanggapan yang setuju 9 orang dengan presentase 45 dan karyawan yang tidak setuju 6 orang dengan presentase 30, (3) saya menerima gaji sesuai beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan?, tanggapan responden 10 orang dengan persentase 50 dan tidak setuju 5 orang dengan presentase 25 (4) saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman? Tanggapan responden yang setuju 8 orang dengan presentase 40 dan tidak setuju 7 orang presentase 35 (5) fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak dipakai ?tanggapan responden yang setuju 7 orang dengan presentase 35 dan tidak setuju 8 orang dengan presentase 40 (6) pimpinan selalu memberikan pegarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan? Tanggapan responden yang setuju 10 orang dengan presentase 50 dan yang tidak setuju 5 orang dengan presentase 25 (7) komunikasi karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah? Tanggapan responden yang setuju 7 orang dengan presentase 35 dan tidak setuju 8 orang

dengan presentase 40. Hasil presentasi didapat dari jumlah tanggapan responden dikali dengan banyaknya pernyataan dibagi 100.

Selain kepuasan kerja PT. PLN (persero) ULP kupang juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Adapun fenomena yang terjadi di PT PLN (persero) ULP kupang adalah: lingkungan yang tidak kondusif terlihat pada ruang kerja yang begitu sempit dan di ruangan terdapat beberapa komputer yang tidak di gunakan atau kurang normal, sehingga teknisi yang ingin memperbiki terganggu dan susah untuk menyelesaikan tugasnya, sedangkan lingkungan karyawan kator yang rusak seperti printer dan komputer yang didiamkan rusak dan tidak di perbaiki. Semua itu membuat karyawan menjadi susah untuk menyelesaikan tugas dan bahkan memnjadi kendala untuk mengerjakannya.

Tabel 1.1

Data Lingkungan Kerja PT PLN (persero) UPL Kupang

No	Nama ruangan	Lampu	Ac	Kipas angin	Lemari dokumen	Meja	kursi	Sofa	Kondisi
1	Ruang pelayanan	6	1	-	2	4	4	2	Baik
2	Ruang FE	4	-	1	1	8	8	-	Baik
3	Ruang teknik	2	1	-	1	5	5		Baik
4	Mushola	2		1	1	-	-	-	Buruk
5	Dapur	4		-	-	1	3	-	Buruk
6	Rumah aman	4		-	-	1	3	-	Buruk

Sumber data : PT.PLN (persero) ULP Kupang

Dari Tabel 1.1 menunjukkan lingkungan kerja di beberapa ruangan memiliki temperature udara yang panas karena kurangnya fasilitas seperti AC (*Air conditioner*) dan kipas angin yang tidak ada di beberapa ruangan. Hal ini menyebabkan jam operasional kerja tidak efektif digunakan.

Selain lingkungan kerja, PT. PLN (Perseero) ULP Kupang juga harus memperhatikan beban kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salahsatu karyawan mengenai beban kerja adapun bentuk-bentuk beban kerja yang dirasakan berlebihan yang kerap di alami oleh karyawan mereka sering dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuan kerana tanpa di imbangipemberian insentif yang sesuai.

Cole,(2004) menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan, sehingga jika beban kerja sangat berlebihan maka persepsi karyawan negatif dan kepuasan kerja menurun karena adanya beban kerja yang berlebihan tersebut Sebaliknya jika beban kerja tidak berlebihan maka persepsi karyawan positif dan kepuasan kerja tinggi karena adanya beban kerja yang di tanggung. Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah keadaan dimana pekerjaan yang dihadapi pada tugas yang harus di selesaikan pada waktu tertentu.

Tabel 1.2
Tingkatan Divisi dan kegiatan karyawan PT. PLN (persero) ULP kupang

No	Tingkat Karyawan	Jumlah karyawan	Kegiatan
1	Manager	1 orang	Memberikan usulan kepada pengurus dalam munyusun perencanaan, merumuskan pola pelaksanaan, kebijaksanaan pengurus serta efektif dan efisien untuk membantu pengurus dalam menyusun urain tugas bawaahan.
2	Supervisor Pelayanan dan Administrasi	7 orang	Melayani calon pelanggan untuk mendapatkan aliran listrik, tambah daya pasang baru serta penerang sementara.
3	Supervisor Teknisi	6 orang	Mengkoordinasi kepada bawahan atas pekerjaan yang ada

			dilapangan dari segi perbaikan dan perawatan instalasi listrik..
4	Supervisor Transaksi Energi	5 orang	Mengawasi transaksi listrik dan memonitor transaksi energi listrik pelanggan.
5	Karyawan	24 orang	Melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang di berikan oleh atasan.
	Jumlah	43 orang	

Sumber data : PT. PLN (persero) ULP Kupang

Dari Tabel 1.2 semua karyawan yang berjumlah 43 karyawan PT. PLN(persero) ULP kupang kegiatan karyawan menurut divisi di PT. PLN (persero) ULP Kupang seharusnya mendapat evaluasi dari manager selaku atasan setiap satu minggu sekali agar kegiatan karyawan mendapat pantauan dengan baik dan tidak menimbulkan tugas yang tumpang tindih namun karena manager tidak melakukan pengawasan sesuai jadwal yaitu satu kali dalam seminggu yang berdampak pada kepuasan karyawan PT. PLN (persero) ULP Kupang berkurang.

Pengembangan karier merupakan aktivitas karyawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan karier secara maksimal. Betapapun baiknya suatu rencana karier yang telah di buat oleh seorang pekerja di sertai oleh tujuan karier yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan programatis menurut siagian, (2008:215).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ace Manager PT. PLN (Persero) ULP Kupang mengenai pengembangan karier. PT. PLN (Persero) ULP Kupang yaitu pengembangan karier karyawan di dasarkan pada senioritas dan bagi kinerja karyawan yang menonjol. Namun demikian, umumnya promosi

dilakukan berdasarkan senioritas yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikan golongan jabatannya (*grade*) sebelumnya di berikan pelatihan atau mengikuti seminar.

Dari fenomena-fenomena yang terjadi menunjukan bahwa pencapaian kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) ULP Kupang di pengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Pengembangan Karier yang didukung oleh penelitian.

Selain fenomena masalah penelitian ini dilakukan karena adanya *Research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Casmir (2017) menunjukan bahwa secara simultan Lingkungan kerja, kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. IrsindoPratama Duri. Hasil penelitian Muryanti (2017) menunjukan bahwa penempatan karyawan dan beban kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. IrsindoPratama Duri. Hasil penelitian Nurhayati (2018) menunjukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Hasil penelitian Setiawan (2014) menunjukan lingkungan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Buana Lestari Pekanbaru

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas mengenai kondisi lingkungan kerja, beban kerja dan pengembangan karir, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP KUPANG.**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran mengenai lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang?
2. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang?
3. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini secara umum adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial terhadap lingkungan kerja, beban kerja dan pengembangan karier terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja, beban kerja dan pengembangan karier secara

simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero)
ULP Kupang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. PLN (Persero) ULP Kupang

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. PLN (Persero) ULP kupang dalam memahami lingkungan kerja, beban kerja dan pengembangan karir sebagai pertimbangan pada PT. PLN (Persero) ULP Kupang.

2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.