

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber pertumbuhan yang penting bagi organisasi. Untuk memastikan pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, sangat penting untuk menyelaraskan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dengan peran yang sesuai dalam organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola sebaik mungkin, sehingga individu dalam menjalankan tugas dengan rasa nyaman dan menghasilkan SDM yang maksimal di perusahaan. Studi ini menyelidiki efek dari tiga elemen yaitu, pemberdayaan karyawan, pelatihan karyawan, dan kerja sama tim, terhadap kepuasan kerja (Pakhtunkhwa & Ali, 2017).

Kepuasan kerja adalah bagian penting dari pekerjaan dan pengalaman hidup karyawan. Kepentingannya terkait dengan karyawan yang menerima penghargaan internal dan eksternal yang mendorong mereka untuk tetap berada di tempat kerja dan terus menghabiskan banyak waktu untuk melakukan tugasnya. Saat ini, sebagian besar organisasi memahami bahwa karyawan adalah sumber daya terpenting mereka. Namun, agar sumber daya ini berfungsi pada kapasitas terbesarnya, perlu untuk terus memeriksa kepuasan kerja mereka dalam organisasi dan terus menerus memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja dapat dilihat sebagai faktor kunci yang dapat mempengaruhi keberhasilan berbagai tempat kerja. Misalnya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dihubungkan

dengan peningkatan kinerja dan komitmen organisasi. Namun, ketidakpuasan kerja dikaitkan dengan masalah seperti ketidakhadiran, penundaan, pemogokan, intensi perputaran, dan perputaran karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan alat kunci yang mengarah pada sikap kerja yang positif. Khususnya, karyawan yang puas mungkin lebih kreatif, setia, fleksibel, dan inovatif. Oleh karena itu, organisasi harus berinvestasi dalam aktivitas atau program yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Diyakini bahwa melalui tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kinerja organisasi dapat terus meningkat (Pakhtunkhwa & Ali, 2017).

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Hidayat, 2019). Pemberdayaan karyawan adalah ketika karyawan diberi kekuasaan dalam menjalankan tugasnya untuk menghadapi situasi yang tidak terduga sebelumnya. Hal ini membuat karyawan merasa sadar akan keberadaan mereka dan merasa dihargai dalam perusahaan dan berdampak pada peningkatan komitmen mereka terhadap perusahaan. Peningkatan level pemberdayaan penting untuk diterapkan agar menciptakan kepuasan kerja. Dengan mengikuti penerapan metode pemberdayaan, awalnya karyawan akan merasa penting bagi diri mereka sendiri, lebih bebas dalam berpikir, bertindak lebih mandiri dalam pekerjaan mereka, dan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan bisnis. Karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya akan memberikan antusiasme yang besar terhadap pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik yang tentunya

berdampak positif bagi perusahaan (Resnadita, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses dimana seorang individu diberdayakan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam perusahaan dan mendorong karyawan tersebut untuk ikut terlibat dalam berbagai aktivitas yang mempengaruhinya dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan yang nantinya mampu menumbuhkan rasa tanggung jawabnya (Widayanti & Sariyathi, 2016).

Kerja tim adalah kelompok yang terdiri dari individu dengan keterampilan yang berbeda dan berkomitmen pada pencapaian tujuan perusahaan. Kerja tim merupakan sekumpulan individu yang menggantungkan tugas dan tanggung jawab pada setiap hasil secara bersama-sama. Perusahaan yang besar dan berhasil selalu diidentifikasi dari penerapan kerja tim dan untuk mewujudkan hal itu, perusahaan sendiri harusnya memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya masing-masing. Terjadinya peningkatan nilai dari kerja tim maka akan diikuti naiknya nilai dari kepuasan kerja karyawan. Hasil riset juga menyatakan kerja tim memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Resnadita, 2020).

Pelatihan adalah sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan 1 keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian

tertentu serta sikap agar, sesuai dengan standar dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah: usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan saat ini, dengan materi yang telah ditentukan dan dilakukan dalam waktu yang relatif pendek (Supatmi et al., 2012).

Fenomena yang terjadi adalah berdasarkan berita yang dimuat di berita nasional CNN Indonesia terdapat ketidakpuasan kerja karyawan PLN se Indonesia, yang ditunjukkan dengan adanya demonstrasi yang dilakukan. oleh karena itu penulis pun ingin meneliti apakah hal yang sama terjadi di PT. PLN UP3 Lhokseumawe serta ingin melihat tingkat kepuasan kerja karyawan PT. PLN UP3 Lhokseumawe. dan faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. PLN UP3 Lhokseumawe.

Berkaitan dengan pemberdayaan karyawan PT. PLN UP3 Lhokseumawe adalah pemberdayaan karyawan di perusahaan dirasakan belum optimal, dikarenakan belum dapat mendorong terjadinya inisiatif dan respons, sehingga seluruh masalah yang dihadapi dapat diselesaikan dengan cepat dan fleksibel. Karyawan dapat bebas memutuskan sesuatu tanpa harus melaporkan terlebih dahulu atau merasa khawatir akan reaksi dari pimpinan mereka. Dalam organisasi yang telah menetapkan pemberdayaan, setiap karyawan akan dihormati karena peranan penting mereka dalam menjunjung keberhasilan organisasi. Mereka memiliki wewenang dan fleksibilitas guna memastikan adanya hasil akhir yang berkualitas Kemudian yaitu berkaitan dengan kerjasama tim dalam perusahaan PT. PLN UP3 Lhokseumawe juga belum berjalan maksimal, bagi sesama karyawan masih ada yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

karena beberapa karyawan masih melakukan pekerjaannya sendiri tanpa meminta bantuan rekan kerja yang lain. Padahal kerjasama tim sangat diperlukan dalam bekerja terutama jika pekerjaan yang sedang dikerjakannya mengalami hambatan, akan tetapi beberapa karyawan masih merasa mampu atau enggan untuk bertanya dan memilih bekerja sendiri tanpa membutuhkan bantuan rekan kerja. Dan yang berkaitan dengan pelatihan karyawan PT PLN UP3 Lhokseumawe belum berjalan sepenuhnya, ini dikarenakan perusahaan pelatihan yang diprogramkan belum berjalan sepenuhnya.

Kemudian yaitu berkaitan dengan kerjasama tim dalam perusahaan PT. PLN UP3 Lhokseumawe juga belum berjalan maksimal, Kemudian masalah lainnya yaitu kesulitan memberi pemahaman kepada para pelanggan yang memiliki beragam latar belakang pendidikan dan bagi sesama karyawan masih ada yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. karena beberapa karyawan masih melakukan pekerjaannya sendiri tanpa meminta bantuan rekan kerja yang lain. Padahal kerjasama tim sangat diperlukan dalam bekerja terutama jika pekerjaan yang sedang dikerjakannya mengalami hambatan, akan tetapi beberapa karyawan masih merasa mampu atau enggan untuk bertanya dan memilih bekerja sendiri tanpa membutuhkan bantuan rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui apakah pemberdayaan karyawan, kerjasama tim dan pelatihan karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.PLN UP3 Lhokseumawe”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe?
2. Bagaimana pengaruh Kerja sama tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe?
4. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan, pengaruh Kerjasama tim, pelatihan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN UP3 Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerja sama tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN UP3 Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN UP3 Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini bagi penulis akan menambah pengetahuan dan wawasan serta pemahaman tentang pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Bagi karyawan. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi karyawan dalam memahami diri sendiri dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya demi meningkatkan kepuasan kerja mereka.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan terkait dengan Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan dalam hal mendorong serta meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pembandingan maupun referensi untuk penelitian selanjutnya.