

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya.

Penempatan karyawan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian karyawan oleh perusahaan bersangkutan, dengan prinsip keadilan dimana setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap menuju prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga karyawan tersebut memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Kemudian Widjaja dalam Hartini (2010:97) juga mengungkapkan bahwa prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan adalah “ The Right Man In The Right Place “ yaitu penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Namun dalam kenyataannya di lapangan masih banyak terlihat kesenjangan-kesenjangan yang terjadi dalam penempatan karyawan.

Adapun fenomena penempatan kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela adalah sebagai berikut : (1) Masih ada karyawan Sarjana(S1) seperti SE dan SH yang ditempatkan pada posisi penderes sehingga mereka kurang memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, (2) Masih ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan pengalaman kerja yang dimilikinya.

Fenomena diatas apabila dibiarkan dan tidak mendapatkan perhatian dari pimpinan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta akan menghambat tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan

terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya., yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas kerja. Kondisi ini jika dibiarkan terus menerus, dalam jangka waktu yang singkat perusahaan akan mengalami kerugian meskipun manifestasi kerugiannya tidak terlihat jelas. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Usman, 2011:498).

Berdasarkan pengamatan penulis, diduga masih rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut : (1) Masih ada karyawan yang merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan/tugas menjadi terabaikan, (2) Masih ada karyawan yang tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan sikap pengawas atau supervisi yang selalu memantau pekerjaannya.

Hal diatas menunjukkan bahwa banyak permasalahan yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan, salah satunya bisa dilihat dari kondisi kerja karyawan yang kurang mendukung, berarti dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi suatu pertimbangan yang penting oleh seorang pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan untuk menempatkan seorang karyawan pada posisi jabatan tertentu karena akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian dan pemaparan fenomena diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti masalah pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)Kebun Gunung Pamela dan membahasnya dalam bentuk proposal dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah penelitian ini yaitu “Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang peranan penempatan kerja karyawan dan mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan atas pentingnya penempatan kerja karyawan sekaligus sebagai bahan pertimbangan untuk penetapan strategi manajemen baru dimasa yang akan datang dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan informasi dan referensi yang bermanfaat untuk memberikan perbandingan dalam kegiatan penulisan dan penelitian selanjutnya di bidang-bidang relevan.
4. Bagi Universitas

Menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Medan Area (UMA) dan dapat menambah kepustakaan serta menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya di Fakultas.