

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi merupakan sebuah kesatuan dari sumber-sumber daya yang tersedia di perusahaan, Di samping itu organisasi juga berarti pengelompokan tugas, wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan organisasi dengan baik. Tujuan tersebut dapat di ciptakan, yaitu salah satunya dengan cara memelihara kepuasan karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran I Medan berusaha dengan menerapkan pengembangan karir dengan cara menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang, perencanaan karir karyawan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka. bahwa penempatan tenaga kerja adalah untuk menempatkan dan melaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan kecakapan dan keahliannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil perilaku karyawan dalam organisasi. Suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar bila tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan secara tepat. Kejadian yang merugikan organisasi dapat saja terjadi apabila organisasi tidak berhasil memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan secara tepat. Munculnya fenomena seperti penempatan karyawan yang kurang tepat sesuai dengan kemampuan karyawan, rendahnya produktivitas, dan timbulnya kegelisahan, hal ini dapat menimbulkan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi yang menunjukkan pula ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Para karyawan yang kurang merasakan kepuasan kerja akan malas bekerja atau kurang disiplin, demikian pula sebaliknya karyawan yang memperoleh kepuasan kerja menjadi lebih semangat kerja dan hal tersebut dapat mempengaruhi kerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Robbins (2009:99) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Pengembangan karir dan penempatan tenaga kerja akan membantu perusahaan meningkatkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategi dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal.

Berdasarkan alasan-alasan dan uraian tersebut penulis ingin membahas serta melakukan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan penempatan tenaga kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga akan lebih produktif maka penulis mencoba mengangkat judul skripsi bagaimana **"Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran I Medan"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran I Medan?
2. Apakah penempatan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran I Medan?
3. Apakah pengembangan karir dan penempatan tenaga kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran I Medan.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diharapkan dari kegiatan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui apakah penempatan tenaga kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan penempatan tenaga kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dilaksanakan agar memberikan manfaat yang sebagai berikut:

1. Bagi peneliti: Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh pengembangan karir dan penempatan tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan: Memberikan saran dan masukan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran I Medan tentang pengembangan karir dan penempatan tenaga kerja yang baik dan dapat diterapkan di masa yang akan datang.
3. Bagi pihak lain: Penelitian ini sebagai bahan referensi dan informasi tambahan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian pengembangan karir dan penempatan tenaga kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan.