

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Era Perkembangan dunia bisnis saat ini banyak menimbulkan persaingan yang sangat ketat antar Perusahaan. Oleh sebab itu tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai akan menjadi masalah bagi perusahaan dan hal tersebut dapat menghambat proses persaingan dalam pasar kerja. Di berbagai perusahaan, buruknya performa perusahaan tidak hanya disebabkan oleh kurangnya fasilitas namun buruknya performa perusahaan banyak di sebabkan oleh kesalahan dalam pengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam pencapaian kesuksesan. Oleh sebab perusahaan harus mengutamakan penempatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Terlebih lagi, perhatian terhadap sumber daya manusia menjadi semakin penting mengingat kutipan dari *website jobStreet.co.id* yang melakukan survei kepada 17.623 koresponden mengenai kepuasan kerja karyawannya. Dari hasil survei, pada awal bulan September tahun 2022 lalu menyebutkan bahwa 62% karyawan sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya dan pada bulan Oktober tahun 2022 menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya yang antara lain disebabkan oleh ketidaksesuaian pekerjaan yang pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai

dengan latar belakang, 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karir, sebanyak 85% responden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance* (Keseimbangan antara waktu dan pekerjaan) Jobstreet.co.id. 2022.

Dalam dunia kerja, kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hal yang dianggap penting untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Ketika seseorang ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat dan nilainya maka mereka akan lebih termotivasi dan merasa bahagia saat melakukan suatu pekerjaan. kesesuaian penempatan kerja merupakan kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan, 2021)

Oleh Karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengerakan faktor-faktor yang ada dalam sebuah perusahaan. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja yang mereka miliki. Kesesuaian Penempatan Kerja menurut adalah proses penyesuaian antara individu dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat, nilai-nilai, dan kepribadian individu tersebut. (Sutrisno, 2010).

Dengan demikian peran kesesuaian penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan bagian yang sangat penting dalam organisasi perusahaan. Apabila hasil yang dicapai sesuai yang direncanakan maka seorang pemimpin dalam menjalankan fungsinya disebut efektif. Maka hal ini didasari oleh pihak perusahaan dengan adanya seorang pemimpin dan ditunjang dengan penempatan karyawan mendukung pada pimpinan tidak melaksanakan fungsinya dengan baik dalam arti kurang efektif maka akibatnya kinerja karyawan akan menurun.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2009). (Ardana, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti disiplin kerja merosot, semangat dan gairah kerja menurun, dan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan sehingga berakibat pada produktivitas kerja yang menurun. (Robbins, 2009) mengungkapkan bahwa, Organisasi-organisasi dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dibandingkan dengan organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga Kepuasan kerja akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan.

Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, memiliki semangat yang tinggi, dan cenderung untuk bertahan lebih lama dalam perusahaan.

Namun, apa yang membuat seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan Kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti disiplin kerja merosot, semangat dan gairah kerja menurun, dan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan sehingga berakibat pada produktivitas kerja yang menurun. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. (Afandi, 2018).

PT Telkom Indonesia Tanjung Tabalong yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Pemerintah (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pelayanan berstatus PT (Perusahaan Terbuka). Berlokasi di Jl.Penghulu Rasyid No.15, Tanjung, Kecamatan Tanjung, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan, 71513, Indonesia. Perusahaan Telekomunikasi yang bergerak di bidang industrial layanan profesional manajemen korporat yaitu suatu bentuk organisasi bisnis, sebagai kegiatan usaha yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan dengan melakukan kegiatan menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan observasi sementara menunjukan adanya karyawan yang merasa cukup puas dengan pekerjaannya akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang merasa masih belum puas dengan pekerjaannya. (Menurut Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa penempatan yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang tidak nyaman, sulitnya dalam mengembangkan karir dan pelatihan kerja yang jarang terjadi dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja,

motivasi dan kinerja karyawan. Oleh Karena itu, untuk tercapainya sebuah tujuan maka perusahaan harus memiliki manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengerakan faktor-faktor yang ada dalam sebuah perusahaan.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sekarini, dkk, 2025), (Naditya, dkk, 2023), (Rahayu & Sulaimiah, 2023) dan (Maulana, dkk, 2023) hasil penelitian menyatakan Kesesuaian Penempatan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja akan tetapi hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian (Sudirman, dkk, 2023) menunjukakn bahwa penempatan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

1. Kesesuaian Penempatan kerja
2. Kompensasi
3. Lingkungan kerja
4. Pelatihan Kerja
5. Pengembangan karir

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi diatas, tidak semua masalah dapat di ambil sebagai variabel oleh sebab itu perlu di batasi karena di lihat dari situasi dan kondisi dengan adanya ketebatasan waktu, dana, dan tenaga maka tidak semua permasalahan dapat diambil sebagai variabel eksogen. Oleh sebab itu, Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Telkom Indonesia Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan”**.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan Masalah diatas, maka dapat rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada Pengaruh Kesesuaian penempatan Kerja terhadap Kepuasan kerja PT.Telkom Indonesia Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan?
2. Seberapa besar Pengaruh Kesesuaian penempatan Kerja terhadap Kepuasan kerja PT. Telkom Indonesia Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah ada diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis apakah ada Pengaruh Kesesuaian penempatan Kerja terhadap Kepuasan kerja PT. Telkom Indonesia Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan?
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis besarnya Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Kepuasan kerja PT. Telkom Indonesia Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan?

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini mendukung teori Menurut (Sutrisno, 2010) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud Kesesuaian Penempatan kerja (*Job Placement*) adalah proses penyesuaian antara individu dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat, nilai-nilai, dan kepribadian individu tersebut
 - b. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Sekarini, dkk, 2025) dan (Naditya, dkk, 2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu bagi peneliti tentang kesesuaian penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Telkom Indonesia Tanjung Tabalong

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Tanjung Tabalong

c. Bagi kampus atau peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran berupa hasil penelitian terkait pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Telkom Indonesia Tanjung Tabalong, sehingga dari penelitian ini dapat berguna dalam ilmu pengetahuan dan pihak pihak yang membutuhkan serta sebagai bahan pertimbangan, perbandingan dan penyempurnaan bagi peneliti selanjutnya dan dapat menjadi informasi data untuk penelitian yang tertarik untuk mengangkat judul serupa atau berhubungan dengan variabel yang lain.