

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan karena selalu berperan aktif disetiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan (Mu'ammal, 2023). Sumber Daya Manusia memiliki peran dominan dalam kegiatan perusahaan, itu karena manusia bertugas sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga keberlanjutan perusahaan tercapai (Setyadi, 2021:11). Untuk itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan. Menurut Rahman *et al.*, (2023:28) sumber daya manusia yaitu manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai.

PT. Sinar Putra Mandiri berdiri sejak tahun 1991, memiliki 68 karyawan dan terletak di Jalan TM Pahlawan No.29 Medan - Belawan, Sumatera Utara. Berpengalaman dalam Pengiriman barang melalui laut selama 30 tahun di Indonesia dan telah bekerja sama dengan banyak perusahaan lokal dan internasional.

PT. Sinar Putra Mandiri menjadi solusi logistik yang dipilih oleh perusahaan-perusahaan yang ingin mengirim barang baik dalam negeri maupun keluar negeri dengan jaminan layanan berkualitas dengan harga yang kompetitif dibanding pesaing dan lebih cepat. Hal ini dibuktikan dengan jumlah barang yang



THE *Character Building*
UNIVERSITY

Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa ada beberapa tanggapan karyawan terhadap ketidakpuasan, antara lain keluar, suara, kesetiaan, dan pengabaian. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan adalah bukti ketidakpuasan kerja (Fadli & Oktariani, 2021). Mawadati & Asep (2020) menyatakan bahwa perasaan tidak puas dapat menyebabkan rencana untuk berhenti bekerja, yang pada gilirannya akan mendorong untuk memikirkan pekerjaan lain dan berharap menemukan pekerjaan yang lebih baik. Seorang pekerja tidak akan keluar dari perusahaan jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka (Fitriantini & Nurmayanti, 2019).

Berdasarkan data karyawan keluar di PT. Sinar Putra Mandiri pada tahun 2019 total 85 jumlah karyawan, tahun 2020 sebanyak 4 karyawan keluar dengan persentase 4,7%, di tahun 2021 sebanyak 7 karyawan keluar dengan persentase 8,6%, dan pada tahun 2022 sebanyak 5 karyawan keluar dengan persentase 6,8% sehingga sampai tahun 2023 sisa 68 karyawan. Hal tersebut menunjukkan jumlah tenaga kerja semakin sedikit, tugas kerja yang awalnya dikerjakan oleh 85 karyawan menjadi 68 karyawan. Perusahaan harus mempertimbangkan persepsi dan preferensi pekerja karena setiap pekerja memiliki persepsi berbeda untuk mengukur seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja tergantung pada kondisi pribadi pekerja (Setiawan *et al.*, 2020). Kondisi pribadi pekerja menyebabkan terjadinya dampak emosional sehingga karyawan menilai menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya (Huda & Aziz, 2023:87).

Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan mereka. Menurut Ginting (2016) perusahaan yang ingin karyawannya antusias dan bersemangat serta bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, maka perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan tersebut. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih berdedikasi dan bersemangat untuk meningkatkan kualitas kerja mereka (Saputra & Adnyani, 2018). Menurut Putra *et al.*, (2023) kepuasan kerja karyawan mempengaruhi karyawan untuk dapat memenuhi ekspektasi dan tujuan perusahaan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

Menurut Bahri (2018) faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian, *person job fit*, *supervise*. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dalam penelitian ini adalah *person job fit* dan *locus of control*.

Kesesuaian pekerjaan pada karyawan dapat dilihat dari keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang karyawan miliki dengan tugas pekerjaan mereka merupakan istilah *personal job fit* atau biasanya hal ini dikenal dengan *person job fit* (Lingard & Francis, 2009). *Person job fit* menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi, jika *person job fit* meningkat maka kepuasan kerja kian meninggi (Hasan *et al.*, 2021).

Pada *person job fit* pendidikan merupakan salah satu bentuk dari aspek pengetahuan yang juga dapat mempengaruhi keahlian serta kemampuan (Robbins *et al.*, 2009:5). Asmike & Setiono (2020) menyatakan bahwa kesesuaian pengetahuan yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan, akan menciptakan kepuasan tersendiri yang dirasakan karyawan tersebut.

Berdasarkan data latar belakang pendidikan karyawan PT. Sinar Putra Mandiri terdapat ketidaksesuaian antara penempatan tugas kerja dengan latar belakang pendidikan karyawan. Ketidaksesuaian itu terlihat pada penempatan posisi pekerjaan yang berbeda jauh dari latar belakang pendidikan yang sebelumnya telah ditempuh. Dari total 68 jumlah karyawan PT. Sinar Putra Mandiri sebanyak 41,2% karyawan memiliki tugas kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, yang mana 5,9% karyawan tamatan SMK menempati posisi atau tugas kerja yang tidak sesuai, dimana tugas kerjanya dibagian *staff* keuangan dan manager. Kemudian 22,1% karyawan tamatan SMA menempati posisi atau tugas kerja dibagian teknik listrik dan teknik mesin. Dan sisanya 13,2% tamatan Sarjana menempati posisi atau tugas kerja dibagian yang tidak sesuai dengan jurusan waktu kuliah salah satunya S1 Hukum bekerja dibagian teknik listrik.

Pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan baik, jika mereka memiliki pengetahuan yang sesuai, tetapi jika tidak sesuai, maka individu tidak dapat menyelesaikan tuntutan kerjanya (Wahjoedi, 2023:5). Jika pekerjaan yang dikerjakan menghasilkan hasil yang baik maka karyawan akan merasa bangga dengan dirinya (Budyanto, 2021). Ketidaksesuaian antara pendidikan dengan

tugas pekerjaan yang diberikan dapat memberikan efek ketidakpuasan yang tinggi pada karyawan (Christiansen & Frost, 2014).

Dengan demikian *Person Job Fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yani & Nurmalasari (2023), Hartini (2023), Kaur & Kang (2021) dan Widyastuti & Ratnaningsih (2020) menyatakan *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fauzan (2023), Asmike & Setiono (2020), dan Putra *et al.*, (2023) menemukan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Priyatin & Helmy (2022) menyatakan semakin tinggi *person job fit* seperti kecocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannya, kebutuhan yang tercukupi serta jenis pekerjaan yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja.

Namun, beberapa hasil penelitian terdahulu lainnya mengindikasikan adanya *research gap* dari *person job fit* terhadap kepuasan kerja. Seperti hasil penelitian oleh Nuraji & Zakiy (2018) menyatakan *person job fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil Penelitian Rahayu (2023) yang mengatakan bahwa *person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh *person job fit* hal ini disebabkan karena ada faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti gaji, pelatihan, bonus, dan jenjang karir.

Variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah *Locus Of Control* (Burhanudin & Maharani, 2022 ; Gangai *et al.*, 2016 ; Hasan *et al.*, 2021). Menurut Rachman (2022) *locus of control* adalah keyakinan

yang dimiliki seseorang untuk percaya bahwa dia memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya atau bahwa hal lain bertanggung jawab atas keputusan yang dia ambil.

Locus of control akan mempengaruhi seberapa puas atau tidak seseorang dalam pekerjaan. Seseorang dengan *locus of control* beranggapan segala sesuatu yang diperoleh berasal dari usaha mereka sendiri, tanpa tergantung orang lain maka mereka akan merasa puas dengan hasil pekerjaannya (Macrae & Furnham, 2014). Individu yang tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya cenderung kurang memiliki kepercayaan diri, maka individu tersebut merasa tidak puas (Wahyuni & Gorda, 2019).

Dari hasil wawancara dengan pihak komisaris dan *manager* mengatakan bahwa karyawan kurang berinisiatif dalam mencari dan mengerjakan tugasnya. Mereka lebih suka menunggu instruksi dari pengawas daripada berusaha mencari pekerjaan yang bisa mereka kerjakan. Sedangkan alasan yang diberikan karyawan terkait masalah tersebut dari hasil wawancara didapatkan karyawan tidak mengerjakan tugas sebelum diperintah atasan dengan alasan tidak mampu atau tidak yakin akan berhasil jika tidak diarahkan atasan. Hal ini juga berkaitan dengan rendahnya tingkat kepercayaan diri karyawan, mereka tidak yakin jika mereka bisa mengerjakan tugasnya sendiri.

Menurut Tama & Hardiningtyas (2017) karyawan yang memiliki kepercayaan diri akan merasa bangga ketika mendapatkan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Menurut Triana *et al.*, 2021 kepercayaan diri akan

menjadi pendorong individu untuk mengemban tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang percaya dirinya sendiri mampu menyelesaikan tugasnya, maka orang tersebut akan merasa puas atas pekerjaannya (Purnamayanthi *et al.*, 2020). Oleh karena itu *locus of control* yang dimiliki seseorang akan berdampak juga pada kepuasan dalam bekerja (Safitri & Rizal, 2020).

Dengan demikian *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tupti & Arif (2023), Burhanudin & Maharani (2022) dan Pandia *et al.*, (2023) menyatakan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Safitri & Rizal (2020), dan Nengsi *et al.*, (2020) menyatakan semakin tinggi *locus of control* dalam diri seseorang maka akan semakin tinggi atau meningkat pula kepuasan kerja. Zulfikar *et al.*, (2022) dan Hadi *et al.*, (2023) menemukan terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Namun, beberapa hasil penelitian terdahulu lainnya mengindikasikan adanya *research gap* dari *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Sarjita (2017) yang menemukan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tubagus (2023) menyatakan tidak terdapat pengaruh antara *locus of control* dengan kepuasan kerja. Padmanabhan (2021) menyatakan *locus of control* dan kepuasan kerja ditemukan berkorelasi *negative*. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan kata lain, semakin tinggi *locus of control* seorang karyawan, tidak akan menyebabkan mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka

hal ini dikarenakan *locus of control* yang dimiliki karyawan melekat dalam diri masing-masing karyawan dan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap karyawan sehingga tidak memiliki implikasi pada meningkat atau menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena pada uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Sinar Putra Mandiri sebagai objek dalam penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Person Job Fit* dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Putra Mandiri”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. *Labor Turnover* menunjukkan terjadi penurunan jumlah tenaga kerja karena karyawan keluar setiap tahun.
2. Masih terdapat ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan latar belakang pendidikan karyawan, dan perusahaan tidak memperhatikan *person job fit* tersebut, sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara optimal.
3. Karyawan kurang berinisiatif dan kurang percaya diri membuat mereka tidak bisa mengemban tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat penting dalam menentukan fokus pada penelitian yang dilakukan sehingga masalah yang diteliti tidak meluas. Peneliti

membatasi masalah pada “Pengaruh *Person Job Fit* dan *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Putra Mandiri”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *Person Job Fit* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Putra Mandiri ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Putra Mandiri ?
3. Apakah terdapat Pengaruh *Person Job Fit* dan *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Putra Mandiri ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Putra Mandiri
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Putra Mandiri
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Person Job Fit* dan *Locus Of Control* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Putra Mandiri

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya mengenai *Person Job Fit*, *Locus Of Control*, Kepuasan Kerja serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi PT Sinar Putra Mandiri sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan *Person Job Fit* dan *Locus Of Control* untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai literatur kepustakaan bidang penelitian mengenai pengaruh *Person Job Fit* dan *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang