

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

PT Malea Energy adalah perusahaan yang bergerak di bidang Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA), berlokasi di Lembang Randan Batu, Sandabilik, Kecamatan Makale Selatan, Kabupaten Tana Toraja. Perusahaan ini telah meraih Proper Biru dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) atas keberhasilan dalam pengelolaan lingkungan hidup. Dengan menggunakan tiga unit turbin Francis, PT Malea Energy mampu meningkatkan produksi listrik hingga 60 MW menjelang musim hujan setelah sebelumnya mengalami penurunan drastis akibat kemarau panjang.<sup>1</sup>

Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor penting, PT Malea Energy menghadapi tuntutan pekerjaan yang intens. Ini termasuk pencapaian target produksi yang ambisius, pemeliharaan infrastruktur yang cermat, dan kepatuhan terhadap peraturan yang ketat. Meskipun demikian, perusahaan berupaya menyejahterakan karyawannya, baik lokal maupun non-lokal, dengan memberikan upah sesuai UMR setempat, menyediakan fasilitas seperti kendaraan operasional dan mes, serta memberikan tunjangan hari besar keagamaan, yang berkontribusi pada semangat dan kepuasan kerja karyawan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Tadius Rangu, Jens Batara Marewa, and Astriwati Biringkanae, "Analisis Work Life Balance Pada Karyawan ( Studi Kasus Di PT Malea Energy ) Analysis of Work-Life Balance in Employees ( Case Study at PT Malea Energy )," *JBIM* 5, no. 2 (2025): 874.

<sup>2</sup> Ibid.

Kepuasan kerja memegang peranan krusial bagi perusahaan energi seperti PT Malea Energy. Hal ini karena perusahaan membutuhkan karyawan dengan komitmen tinggi dan motivasi kuat demi tercapainya kinerja yang optimal. Tak hanya meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja juga berdampak pada kepuasan pelanggan serta reputasi perusahaan. Oleh sebab itu, investasi dalam program kepuasan kerja yang efektif sangatlah penting untuk mempertahankan karyawan yang terampil dan loyal.

Kepuasan kerja penting bagi perusahaan karena meningkatkan produktivitas serta memperbaiki sikap dan perilaku karyawan. Kepuasan dalam bekerja, tentu saja, adalah tanda positif yang terpancar dari individu terhadap profesinya. Sebaliknya, bila karyawan merasa tidak puas, mereka akan memperlihatkan sikap yang kurang baik, dan ini perlu dideteksi oleh perusahaan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons atau pandangan, baik secara kognitif, emosional, maupun evaluatif, yang mencakup perasaan senang dari penilaian seseorang terhadap tugas atau pengalamannya. Singkatnya, kepuasan ini muncul dari persepsi karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang penting bagi mereka. Pada dasarnya, kepuasan kerja muncul dari sudut pandang karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka mampu menciptakan kondisi emosi yang menyenangkan. Ini adalah keadaan emosional, entah itu bahagia atau tidak, saat karyawan memandang pekerjaannya. Jadi, inti dari kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan pekerjaan secara keseluruhan.<sup>3</sup> Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan dasar seseorang, sebab memiliki kebutuhan adalah sifat dasar manusia. Kepuasan kerja adalah perasaan pribadi seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan seberapa besar pekerjaan tersebut memberikan manfaat. Seringkali, kepuasan ini muncul dari pengalaman karyawan yang selaras dengan nilai-nilai dan harapan pribadi mereka terhadap pekerjaan.

---

<sup>3</sup> Amries Rusli Tanjung, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik* (Pekanbaru: UR Press Pekanbaru, 2020), 66.

Kepuasan dalam bekerja muncul karena berbagai hal, dimana seberapa puasny seseorang bisa dilihat dari sejauh mana harapan bertemu dengan realita yang dialami. Dengan kata lain, rasa puas tidaknya pekerja tergantung pada kesenjangan antara keinginan dan pencapaian nyata di tempat kerja. Ketika ekspektasi selaras dengan kenyataan, maka kepuasan akan terwujud sebab standar dasar yang diharapkan telah tercapai.<sup>4</sup> Lebih dari itu, apabila hasil yang diperoleh justru melampaui harapan awal, tingkat kepuasan akan meningkat meski terdapat selisih yang menguntungkan. Namun sebaliknya, ketika realitas jauh tertinggal dari batas minimum yang diinginkan, yakni adanya kesenjangan merugikan, maka semakin tinggi pula rasa tidak puas seseorang pada pekerjaannya.

Berikut faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, menurut Robbins yaitu:<sup>5</sup>

1. Pekerjaan yang Menantang Secara Mental

Karyawan menginginkan tugas yang menarik, bervariasi, dan memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta menerima umpan balik. Ini menghindari kebosanan atau frustrasi.

2. Penghargaan yang Sesuai

Sistem gaji yang adil, transparan, dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan, serta standar umum akan meningkatkan kepuasan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan fisik yang nyaman, bersih, dan dilengkapi fasilitas memadai penting untuk kenyamanan dan kinerja karyawan.

4. Kolega yang Suportif

Hubungan yang baik, saling menghargai, loyal, toleran, dan terbuka antara karyawan serta atasan sangat berperan dalam kepuasan kerja.

---

<sup>4</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 43.

<sup>5</sup> Beni Agus Setiono and Enni Sustiyantik, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis Dan Praktis* (Surakarta: CV. Berkah Wisnu, 2020), 182–184.

Kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan tentang profesinya, meliputi perasaan senang maupun kecewa yang dialami, ditambah dengan ekspektasi ke depan. Hal ini menunjukkan bahwa semua keperluan pegawai sudah dipenuhi saat melaksanakan pekerjaan, sehingga menimbulkan respons perasaan tertentu. Ini adalah karakteristik positif bagi pekerja dan organisasi. Beberapa karakteristik terkait fokus tinggi pada pekerjaan dapat menghasilkan kepuasan kerja, kesuksesan karier, serta kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi.<sup>6</sup>

## **B. Fokus Masalah**

Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan PT MALEA

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT MALEA?

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan di PT MALEA

## **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penulis menyimpulkan manfaat penelitian adalah:

---

<sup>6</sup> Alam Roslina and Ris Akiril Nurimansjah, *Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja* (Bojonegoro: Penerbit Kampus, 2022), 31.

1. Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan menjadi manfaat bagi penulis sendiri dalam hal menambah pengetahuan tentang faktor-faktor kepuasan kerja karyawan di PT MALEA.

2. Manfaat praktis

Diharapkan peneliti ini dapat memberikan manfaat praktis kepada:

a. Bagi pimpinan

Diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan sebagai bahan referensi sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kepuasan kerja Karyawan.

b. Bagi karyawan

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam mengidentifikasi Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja Karyawan di PT MALEA.

## **F. Sistematika Penulisan**

BAB I PENDAHULUAN: Bagian ini terdiri dari latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI: Bagian ini menguraikan tentang pengertian kepuasan kerja karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN: bagian ini terdiri atas metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.