

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan pengetahuan dan teknologi di Indonesia yang merupakan negara berkembang sudah semakin pesat dan maju. Pada saat itu juga permintaan listrik akan terus tumbuh sejalan dengan perkembangan teknologi dan pertumbuhan ekonomi. Hampir semua kegiatan manusia membutuhkan energi listrik. Mulai dari penggunaan dalam rumah tangga sampai dengan skala industri. Energi listrik merupakan kebutuhan vital dalam kegiatan keseharian, hampir semua peralatan yang digunakan memerlukan adanya listrik peralatan sederhana yang terdapat dalam rumah tangga hingga mesin – mesin industri canggih memerlukan energi listrik. Oleh karena itu diperlukan pasokan yang besar dan juga berkesinambungan serta handal agar dapat memenuhi energi listrik untuk pelanggan.

Jika *supply* energi listrik berhenti, walaupun tidak dalam waktu yang lama, hal ini akan memberikan dampak besar bagi konsumen khususnya industri yang beroperasi selama 24 jam, dari sini terlihat jelas bahwa pembangkit listrik sebagai pemasok listrik sangat memiliki peran besar untuk keberlangsungan ketersediaan listrik di Indonesia. PLTU (Pembangkit Listrik Tenaga Uap) merupakan pembangkit listrik yang banyak digunakan di Indonesia karena berbagai kelebihan yaitu dapat dibangun dengan kapasitas bervariasi, usia pakai yang relatif lama dengan operasi secara kontinuitas dan salah satu kemudahan adalah PLTU menggunakan bahan bakar batubara, dimana sumber daya alam tersebut melimpah di Indonesia.

Rakhman, 2013 dengan judul Fungsi dan prinsip Kerja PLTU mengatakan bahwa PLTU batubara mempunyai lima komponen utama yaitu boiler (*steam generator*), turbin uap (*steam turbine*), pompa, kondensor, dan generator. Komponen tersebut bekerja secara berkaitan satu dengan yang lainnya sehingga menghasilkan energi listrik. Hampir semua komponen PLTU memerlukan listrik untuk beroperasi, kegagalan komponen listrik dapat menyebabkan terhentinya pasokan listrik yang kemudian akan mengganggu proses kinerja PLTU itu sendiri bahkan sampai pada produksi energi listrik yang telah ditentukan guna memenuhi konsumen atau pelanggan.

Jika berbicara pengoperasian suatu mesin maka tidak akan terlepas dari sumber daya manusia yang berada dibalik pengoperasian suatu teknologi walaupun dengan kemampuan canggih yang dapat bekerja secara otomatis. Sebagian PLTU teknologi yang telah digunakan bekerja secara otomatis tetapi saat pengoperasian mesin tersebut haruslah tetap dipantau dan diawasi oleh para tenaga profesional atau tenaga ahli di bidangnya. Untuk mendukung produksi PLTU, pengoperasian dan pemeliharaan menjadi tolak ukur keberlangsungan produksi dalam jangka waktu yang panjang. Tentu saja hal yang sama pentingnya dalam melakukan pengawasan terhadap jalannya produksi dan perencanaan akan pemeliharaan mesin – mesin yang ada adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan

perhatian khusus dari perusahaan. Hal ini jelas bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuannya dengan optimal dalam upaya mencapai visi misi serta tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka satu hal yang menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seorang karyawan, yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi pada dirinya. Kepuasan mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri para tenaga kerja, Sjabadhiny, 2014 mengatakan bahwa bila kepuasan kerja tidak di dapat biasanya karyawan mempunyai dampak negatif seperti mangkir kerja, kerja lamban, mogok kerja, pindah kerja, catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi yang kurang baik dibandingkan dengan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja, sehingga dalam hal ini dapat digambarkan bahwa kepuasan kerja setiap karyawan memiliki peran penting untuk memberikan situasi kondusif di lingkungan perusahaan. Robbin (2001) mengatakan bahwa kepuasan karyawan dapat terdiri dari pekerjaan yang dihadapinya, adanya kesempatan dalam meningkatkan karir, mendapatkan imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang ada serta rekan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan pada suatu faktor yang diyakini dapat

memberikan semangat kerja karyawan sehingga mereka dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan dan produktivitas perusahaan akan terus meningkat.

Berdasarkan wawancara kerja yang dilakukan pada bulan oktober 2018 dengan *DCS Senior Operator* temuan di lapangan menggambarkan bahwa beban kerja karyawan tidak sesuai dengan wewenang dan jabatan yang seharusnya, beberapa pekerjaan tidak sesuai dengan level posisi yang didapatnya sebagai contoh posisi staf banyak sedikit mengerjakan wewenang supervisor hal ini juga menjadikan permasalahan pada karyawan berkaitan dengan risiko akan tanggung jawab yang melebihi kapasitasnya dan sistem imbalan yang mereka terima. Mereka merasa memiliki beban tersendiri dan adanya ketidakadilan dalam mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang seharusnya. Subjek juga mengatakan bahwa pekerjaan keseharian mereka menjadi tumpang tindih antara jabatan dan tugas, hal ini terjadi karena karyawan belum diberikan batasan kemampuan yang pasti, ketidakjelasan kompetensi dari tiap jabatan belum menjadikan perbedaan yang jelas antar tugas satu posisi dengan posisi lain, sehingga dilapangan antara tanggung jawab dan wewenang serta pekerjaan yang harus dilakukan setiap hari menjadi tidak terlihat batasannya.

Robbins dalam Restuningdiah (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Robbins menjelaskan bahwa dalam kepuasan kerja pekerjaan

yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi.

Penjelasan di atas memberi gambaran bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa dikerjakan karyawan sehari – hari selain tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dan kesempatan dalam memperluas pengetahuan atau justru kondisi pekerjaan yang membebankan, hal ini akan mempengaruhi karyawan dalam melihat seberapa seimbang imbalan yang mereka dapatkan dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Wawancara yang dilakukan pada bulan Oktober 2018 kepada *Instrumentation & Control Section Head* berkata bahwa kesempatan yang diberikan perusahaan berkaitan dengan jenjang karir belumlah maksimal, karena kompetensi yang harus dimiliki oleh tiap posisi belumlah jelas maka terlihat sekali jenjang yang jauh antara level satu dengan yang lain, dampaknya adalah atasan kesulitan menjadi pengganti sementara dirinya padahal sangat diperlukan, jadi suka atau tidak suka terkadang atasan memberikan tugas yang bukan kapasitasnya kepada level apapun itu.

Hasil wawancara dia atas menjelaskan bahwa atasan terkadang merasa terpaksa memberikan kewenangan kepada bawahannya, ini dilakukan karena kondisi dan keperluan pekerjaan yang terkadang mendesak dan harus dikerjakan dengan segera, sementara level staf di bawahnya terlalu jauh hal ini juga terjadi karena adanya kebijakan kenaikan jabatan yang sulit dijangkau oleh para staf yang didasari oleh ketidaktersediaannya standar kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap

karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan, sehingga antara posisi atau level satu dengan level lainnya tidak dibatasi oleh tolak ukur kemampuan yang jelas.

Hal ini menjadikan permasalahan lain dalam kepuasan kerja karyawan PT.X beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam mendapatkan kesempatan berkarir pada jenjang yang lebih tinggi, padahal mereka telah bekerja cukup lama, kemampuan mereka akan berada pada level yang sama dari tahun ketahun sehingga tidak adanya perkembangan akan pengetahuan, kemampuan, dan wawasan pada bidang yang ditekuninya. Hal ini dijelaskan dalam teori dua faktor atau yang biasa disebut dengan *Two factor theory*, pernyataan di atas sesuai dengan teori yang merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi *satisfies* yaitu faktor – faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi, dengan terpenuhinya faktor tersebut maka akan menimbulkan kepuasan pada diri karyawan.

Wawancara yang dilakukan pada bulan November 2018 kepada *Civil Supervisor* menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukannya melebihi wewenang dan kompetensi seharusnya dan kapasitas yang telah dikerjakan melampaui level yang ada saat ini, sementara dengan beban kerja yang ada seharusnya ia dapat dipromosikan ke jenjang kerja yang lebih dan mendapatkan imbalan yang lebih pula atas pekerjaan yang dilakukan, sementara hal ini tidak terjadi, pada akhirnya kebingungan akan level dan kompetensi apa saja yang harus dimiliki terjadi. Selain itu hubungan subjek dan atasan menjadi tidak harmonis, dikarenakan karyawan

merasa tidak diperhatikan jenjang karirnya dan karyawan mulai sering mangkir pada saat meeting rutin berlangsung, serta tidak lagi bekerja sebaik sebelumnya.

Penjelasan wawancara diatas menggambarkan bahwa tumpang tindih antara level, kompetensi dan wewenang pada suatu posisi juga terjadi pada subjek lain, dampak yang terjadi adalah kebingungan antara pekerjaan yang dilakukannya dengan level yang dimilikinya disamping itu belum adanya proses kenaikan jabatan atas wewenang lebih yang dilakukan dan dalam hal ini karyawan merasa tidak puas dikarenakan imbalan yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya selama ini, serta berdampak pada keharmonisan hubungan dengan atasan, dimana karyawan merasa tidak puas dengan atasan karena tidak memperjuangkan jenjang karir yang seharusnya sudah dapat ia rasakan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya selama ini.

Hariandja (2014) menjelaskan bahwa gaji dan promosi merupakan faktor dari kepuasan kerja dimana gaji merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil sementara promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka, juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

Fakta lain yang terjadi adalah adanya renggangnya kerjasama dalam tim, khususnya tim operation pada level non staf selain jumlahnya yang terbilang cukup banyak diantara divisi lain, pekerjaan mereka merupakan tolak ukur keberhasilan

perusahaan PLTU dimana mereka melakukan pekerjaan 24 jam secara bergantian, mengontrol dan memastikan kondisi mesin bekerja secara maksimal untuk dan mendeteksi kerusakan secara dini yang kemudian akan bekerja sama pada tim *maintenance* untuk perbaikan.

Kerjasama yang renggang terjadi karena kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lain berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya dengan imbalan yang diterimanya, mereka merasa diperlakukan tidak sama beberapa diantara mereka mendatangi HRD untuk menanyakan dasar atau tolak ukur diberikannya posisi atau level yang diterimanya, sebagian lagi mempertanyakan keadilan yang berkaitan dengan gaji yang diterimanya, mereka merasa diperlakukan berbeda satu dengan yang lain dimana pekerjaan yang mereka lakukan adalah sama tetapi mereka mendapatkan penghasilan yang berbeda. Beberapa diantara karyawan mempertanyakan pekerjaan yang dilakukannya dengan pekerjaan yang dilakukan rekannya tidaklah sama tetapi secara jumlah gaji yang diterima tidak jauh berbeda. Kondisi ini membuat kerjasama antara rekan kerja menjadi renggang atau bahkan menjadi tidak baik untuk kekompakan tim dalam waktu yang lama.

Pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang harusnya dikerjakan akan menjadi ketidakpuasan tersendiri bagi karyawan, dan akan semakin membuat karyawan merasa diperlakukan tidak adil jika pekerjaan yang dilakukan sehari – hari menjadi hal yang tidak disenangi adanya jabatan dan wewenang yang tidak terlihat batasannya antara satu jabatan dengan jabatan lain, serta penerimaan penghasilan yang menurut mereka tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti memperlihatkan beberapa fakta dilapangan diantaranya adalah beban kerja karyawan tidak sesuai dengan posisi atau level yang ada, wewenang yang diberikan kepada karyawan dapat melebihi kapasitas dan tanggung jawab yang seharusnya, fakta di lapangan memperlihatkan bahwa atasan sulit mencari pengganti mereka dikarenakan perbedaan kompetensi yang sangat jauh. Kompetensi yang jauh membuat level atau golongan antara atasan dengan bawahanpun jauh, dan sistem promosi yang belum di dasari oleh kompetensi yang baku membuat kesempatan promosi bagi karyawan terbilang lama.

Temuan – temuan di dalam perusahaan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja beberapa diantaranya adalah tugas yang diberikan terkadang melebihi kapasitas kemampuan atau posisi dan terkadang justru tidak lagi sesuai dengan level yang seharusnya tetapi tetap dikerjakan karena situasi dan kondisi pekerjaan, kemudian kesempatan dalam meningkatkan posisi untuk naik pada level diatasnya belum maksimal hal ini dikarenakan salah satu persyaratan naik tidaknya seseorang karyawan belum memiliki standar yang baku. Tidak adanya kesesuaian antara pekerjaan, wewenang, beban kerja yang diberikan dengan posisi level yang ada, karyawan merasa tanggung jawabnya dan resiko pekerjaan melebihi posisi yang ada tetapi imbalan yang diterima tidak sesuai apa yang dilakukannya.

Tumpang tindih juga terjadi dikarenakan ketidaksesuaian antara level seorang karyawan dengan standar kompetensi yang harus dimiliki, sebagai contoh karyawan pada level bawah diberikan kapasitas untuk bekerja di luar kompetensinya walaupun

porsi dari wewenang tersebut tidaklah besar. Sementara kompetensi itu sendiri harus memiliki beberapa karakteristik yang harus dipenuhi dari perusahaan.

Dubois (1996) mengatakan bahwa secara individu, kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas karyawan untuk memenuhi (atau melampaui) persyaratan sebuah pekerjaan, dengan menghasilkan produk pada level yang kualitas yang diharapkan dengan batasan lingkungan internal dan eksternal organisasi. (Mitrani, 1992) mengandung makna bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta berperilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan tugas. Marsana, 2010 menjelaskan bahwa kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata – rata, penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan SDM.

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan positif akan nilai – nilai perusahaan yang datang dari setiap karyawan dan dapat terus melekat pada diri karyawan sehingga mampu mempertahankan kinerja dan produktivitasnya dalam menjalankan setiap tanggung jawab yang diberikan dimana hal ini secara langsung ataupun tidak akan memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan – tujuan perusahaan.

Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai faktor disiplin dalam bekerja , kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya,

ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia (karyawan) dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 1994). Oleh karena itu sangat perlu adanya perhatian khusus dalam kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting pada masa sekarang ini, karena apabila kesejahteraan rendah akan muncul akibat – akibat seperti menurunnya kinerja, mangkir dari tanggung jawab, tidak menghiraukan tugas dan kewajiban pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Kiongono, 2015 mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri, sehingga diperlukan usaha untuk mengoptimalkan SDM untuk menunjang kinerja perusahaan, dan hal ini tidak boleh diabaikan, karena apabila sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu baik, maka jalannya proses yang ada di perusahaan juga akan terlaksana dengan baik. Kepuasan kerja yang tumbuh pada diri karyawan akan membuat karyawan tersebut rela berkorban demi perusahaannya.

Dampak negatif ini haruslah diupayakan oleh perusahaan terlebih lagi karyawan pada PLTU PT.X telah merasakan hal – hal yang eret kaitannya dengan kepuasan kerja, seperti kesempatan promosi yang belum maksimal, kemudian karyawan merasa bahwa sistem imbalan yang diterima belum sesuai dengan yang dikerjakan, adanya kecemburuan sosial dengan sesama rekan kerja berkaitan dengan beban pekerjaan yang dilakukan, beberapa karyawan merasa atasan kurang memperhatikan karir anak buahnya, dan yang sering diutarakan pada saat proses wawancara adalah pekerjaan itu sendiri, dimana karyawan melakukan pekerjaan

sehari – hari seharusnya sesuai kemampuan yang saat ini dimilikinya, beban kerja dan juga tanggung jawab tidak menjadi tumpang tindih antara level yang ada dengan kemampuan yang dimiliki. Karakteristik pekerjaan menjadi pokok permasalahan diantara 4 aspek kepuasan kerja lainnya, aspek ini menjadi salah satu faktor penentu dalam kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami karakteristik pekerjaan yang akan diberikan oleh seorang pekerja haruslah sama dengan apa yang telah dimilikinya, jika belum, maka perusahaan wajib melakukan upaya dalam meningkatkan kompetensi setiap karyawannya dan hal ini akan sejalan dengan aspek kepuasan kerja lainnya yaitu kesempatan promosi yang lebih luas karena telah didukung dengan kompetensi karyawan yang lebih banyak lagi, dan hal ini tentunya akan meningkatkan pendapatannya atau aspek imbalan, jika semua aspek kepuasan terpenuhi maka dapat dipastikan perasaan puas dapat dirasakan oleh setiap karyawan, sehingga dalam hal ini pekerjaan itu sendiri menjadi permasalahan yang harus dibenahi terlebih dahulu, dan aspek ini berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan.

Menurut Spencer (2014), kompetensi memiliki karakteristik diantaranya adalah motif yang dapat menggerakkan, memunculkan tindakan langsung dan memilih perilaku kearah tindakan dan tujuan tertentu. menjadi instrumental intrinsik seperti percaya diri, kontrol diri dalam melakukan pekerjaan, pengetahuan, mengenai informasi yang dimiliki seseorang secara spesifik sesuai dengan pekerjaan yang dihadapi kemudian keterampilan yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan mental dan kognitif terdiri dari berfikir analisis (memproses

pengetahuan dan data, menentukan antara sebab dan akibat, mengorganisir data, perencanaan) dan berfikir konsep (mengetahui pola data yang kompleks).

Menurut teori di atas menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kapasitas karyawan untuk memenuhi atau melampaui syarat sebuah pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dengan batasan organisasi, dengan adanya penerapan kompetensi maka perusahaan akan mengetahui hasil pekerjaan seseorang yang diharapkan untuk kategori baik atau rata – rata, penentu ambang kompetensi inilah yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi banyak proses seperti promosi, yang akan berdampak langsung pada perubahan sistem imbalan kemudian adanya kemampuan yang semakin luas berkaitan dengan pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan juga hubungan koordinasi yang lebih intens pada atasan.

Penerapan standar kompetensi menjadi hal yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan, jika standar kompetensi belum dapat terpenuhi, serta adanya ketidaksesuaian dalam kriteria kompetensi maka akan berdampak pada kepuasan dan ketidakpuasan seorang karyawan pada pekerjaan itu sendiri bukan hanya itu standar pengambilan keputusan dalam melakukan promosi menjadi tidak objektif dan tentunya peningkatan akan sistem imbalannya pun menjadi terhambat karena tidak memiliki dasar yang teukur untuk pengambilan keputusan berkaitan sistem imbalan.

Peningkatan level atau golongan suatu karyawan menjadi kendala tersendiri, hal ini akan berdampak kesempatan karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan juga menambah wawasan atas bidang pekerjaan yang ditekuninya, dan secara tidak

langsung keterlibatan pekerjaan secara luas dengan berbagai pihak akan terus terbatas.

Teori Kepuasan, Robbin mengatakan bahwa karyawan dikatakan memiliki kepuasan terhadap pekerjaan jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dan memberikan peluang akan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas baik sesuai umur ataupun jenis kelamin dalam hal ini tidak lain adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghadapi pekerjaannya, dan segala tanggung jawab dan wewenang haruslah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki saat ini. Dan ini erat kaitannya dengan penerapan standar kompetensi, perusahaan dengan penerapan standar kompetensi yang sesuai akan mudah memberikan kesempatan peningkatan karir seperti promosi, dan juga mempermudah dalam menentukan mampu tidaknya seorang karyawan untuk mendapatkan tanggung jawab atau wewenang yang lebih dalam hal ini golongan karyawan.

Perusahaan yang telah menerapkan standar kompetensi setiap karyawannya akan mampu mengarahkan sumber daya manusianya untuk meningkatkan keilmuan dalam bidang pekerjaan yang dihadapi dengan maksimal, sehingga karyawan akan merasa mendapatkan kesempatan yang luas untuk menambah wawasan yang dimilikinya saat ini.

Pada kesempatan ini, peneliti akan menerapkan standar kompetensi karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Uap pada Departemen Operation yang terdiri dari 1) *Boiler – Turbin*, 2) *Coal Handling Plant (CHP)*, 3) *Balance Of Plant (BOP)*, 4) *Ash Handling Plant (AHP)*, 5) *Water Treatment Plant (WTP & Demine)* dengan semua

level *Non-Staff* yang berada pada level 1, level 2, dan level 3, adapun karyawan yang berada pada level manajemen menjadi komite dalam penyusunan standar kompetensi, pemilihan departemen dan level ini dilakukan dikarenakan *operation* sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan, perusahaan dapat menghasilkan listrik sesuai target, jika dalam pengoperasian tidak terjadi kendala sama sekali termasuk kemampuan para tenaga kerjanya dalam melakukan dan memantau jalannya produksi listrik.

Walaupun Perusahaan telah memiliki unit dengan pengoperasian otomatis, bukan berarti sumber daya di dalamnya tidak perlu memiliki kemampuan yang mumpuni, karena setiap sumber daya manusia yang masuk dalam divisi *operation* harus mengetahui cara kerja, pemantauan mesin/unit dalam beroperasi, terutama pada saat terjadi masalah atau kendala staf dapat mendeteksi secara dini kerusakan yang ada, sehingga produksi listrik dapat terus berlanjut sesuai target perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan menghadapi berbagai macam kondisi situasi terutama saat dihadapkan pada mesin/unit merupakan bagian dari kompetensi yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan dalam hal ini adalah *operation*. Standar kompetensi akan membantu karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan *skill*, tanggung jawab, wewenang dan beban kerja yang ada, hal ini dapat menghindari tumpang tindih dalam melakukan tugas, karyawan akan memiliki rasa bekerja sesuai dengan kapasitas yang mereka miliki. Jika kita lihat kembali hal ini erat kaitannya dengan kepuasan dan ketidakpuasan seorang karyawan, dimana jika ia

bekerja dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki akan memberikan rasa puas tersendiri, berbeda jika pekerjaan yang diberikan diluar kapasitas, *skill* ataupun resiko yang didapatkan hal ini akan membebani mereka dengan beban kerja yang tidak sesuai pada standar kompetensi yang seharusnya.

Penjelasan di atas menjadi sangat jelas bahwa penerapan standar kompetensi merupakan suatu proses implementasi tolak ukur yang baku untuk menentukan kompetensi seseorang sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang dikuasai dan banyak sedikit kemampuan yang telah dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Karyawan akan memiliki kepuasan pada pekerjaan yang dihadapi jika memang pekerjaan yang dilakukannya merupakan bagian dari *skill* yang ada bahkan mereka dapat terus mencari pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuannya dalam bidang yang ditekuninya. Hal ini tentunya kan membuat kompetensi meningkat dan kesempatan promosi akan menjadi semakin luas sehingga imbalan yang diterimapun diharapkan sesuai dengan apa yang dikerjakan, dan disinilah rasa kepuasan kerja karyawan akan semakin terus dirasakan oleh sebagian besar karyawan PT.X

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bahwa penerapan standar kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. X pada divisi *operation*, sedangkan manfaat penelitian adalah

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya bidang psikologi dan organisasi mengenai penerapan standar kompetensi dan kepuasan kerja karyawan khususnya divisi *operation* pada perusahaan listrik tenaga uap.

2. Manfaat Praktis

Jika hipotesis dalam penelitian yang akan dilakukan ini terbukti, maka hasil penelitian ini akan dapat menambah upaya alternative untuk meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan listrik tenaga uap PT.X dan penerapan akan standar kompetensi dapat menjadi rekomendasi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PLTU PT.X

C. Keaslian Penelitian

Penelitian terkait dengan kepuasan kerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Dhini Rama Dhanita (2010) yang berjudul ‘Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus)’, subjek penelitian ini adalah yang akan dilakukan adalah *medical representatif* atau biasa disebut *detiler* yaitu pekerjaan yang bergerak di departemen marketing perusahaan farmasi dan bertugas mempromosikan obat – obatan kepada dokter.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh medical representatif di kota

Kudus, berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti didapat salah satu alasan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani meskipun berat adalah insentif yang didapatkan.

Penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu subjek penelitian ini adalah karyawan PLTU divisi *Operation*, dalam hal ini terlihat jelas perbedaan latar belakang pekerjaan subjek yang akan diteliti. Penelitian sebelumnya menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas, stress kerja sebagai variabel intervening dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja medical representative. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Purposive Sampling dan menggunakan teknik analisis regresi linier untuk mengukur pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sementara penelitian yang akan dilakukan hanya terdiri dari satu variabel tergantung dan satu variabel bebas dan pengambilan sampel yang digunakan adalah random.

Kemudian penelitian terkait kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Alysia Kiongono (2015) yang berjudul Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan CV Langgar Jaya, pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif, dimana penelitian ini menggunakan metode wawancara dan atau mendapatkan informasi melalui data yang berupa kata maupun gambar sehingga mampu memperoleh informasi secara mendalam terkait dengan variabel – variabel yang diteliti. Hasil dari penelitian tersebut adalah karyawan CV Lancar Jaya puas dengan kepemimpinan dari atasan mereka, promosi yang ditetapkan oleh perusahaan serta

teman-teman sekerja yang mereka miliki. Akan tetapi mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka dan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadiwijaya dan Hanafi (2016) berjudul ‘Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan’ dengan subjek penelitian adalah karyawan AJB Asuransi Bumi Putera 1912, dengan hasil penelitian bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap kepuasan dari pada pengaruh langsung disiplin terhadap kepuasan, dan kompetensi memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap prestasi dari pada pengaruh langsung disiplin dan kepuasan. Penelitian ini menggunakan teori Mangkunegara (2007) dan Utomo (2011).

Penelitian yang akan dilakukan memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu perbedaan teori, dimana penelitian ini menggunakan teori Smith (2014) yaitu dimensi – dimensi yang ada menjadi indikator dalam item – item kuesioner kepuasan kerja dan perbedaan subjek, dimana subjek penelitian yang akan dilakukan adalah karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Uap divisi *operation*.

Dari beberapa penelitian yang dipaparkan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian yang akan dilakukan ini beberapa keaslian diantaranya memiliki :

1. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keaslian subjek penelitian yang belum pernah dilakukan yaitu karyawan PLTU divisi *Operation* dengan bidang pekerjaan

mengoperasikan unit – unit pembangkit listrik dan seluruh subjek adalah laki – laki tanpa melihat rentang umur karyawan, sementara subjek penelitian sebelumnya adalah tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori Smith (2014) dimana dimensi – dimensi yang ada menjadi indikator dalam item – item kuesioner variabel tergantung yaitu kepuasan kerja, sementara penelitian sebelumnya, variabel tergantung yaitu kepuasan kerja menggunakan teori Mangkunegara (2007) dan Suwardi Utomo (2011).

3. Keaslian Metode

Penelitian sebelumnya menggunakan metode kualitatif deskriptif dimana penelitian menggunakan metode wawancara dan atau mendapatkan informasi melalui data yang berupa kata maupun gambar sehingga mampu memperoleh informasi secara mendalam terkait variable yang akan diteliti. Sementara penelitian yang akan di lakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian eksperimen dimana terdapat dua kelompok penelitian yaitu kelompok kontrol dan kelompok eksperimen serta terdapat skala kepuasan kerja sebagai cara pengambilan data kuantitatif.

4. Keaslian Jumlah Variabel Tergantung

Penelitian sebelumnya menggunakan dua variable bebas yaitu stress kerja dan beban kerja. Sementara penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel tergantung.