

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan ini organisasi menghadapi persaingan yang ketat pada bidang perubahan teknologi, lingkungan politik dan ekonomi. Maka dari itu, Pertumbuhan yang berkelanjutan adalah kunci bagi kelangsungan hidup dan kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan. Namun, untuk mencapai pertumbuhan yang berkesinambungan, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang krusial. Kualitas keterampilan, dan kinerja SDM berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, dan inovasi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif untuk mendukung pertumbuhan Perusahaan yang berkelanjutan. Perkembangan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan tuntutan pasar yang berubah secara dinamis menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen SDM dalam mencari cara-cara baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Setiyowati, 2020).

Pertumbuhan organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial semata, namun juga melibatkan pengembangan karyawan sebagai aset berharga. Dengan menerapkan strategi manajemen SDM yang berfokus pada pembelajaran dan pengembangan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks persaingan global, organisasi harus menghadapi dinamika pasar yang berubah-ubah dengan

cepat. Strategi manajemen SDM yang adaptif dan responsif terhadap perubahan menjadi kunci penting untuk menjaga daya saing organisasi (Beuren et al., 2022).

Secara umum, kondisi ekonomi menurut (Anggadini et al., 2023) Indonesia mengalami perkembangan positif dalam indikator ekonomi makro. Didorong utamanya oleh permintaan domestik Indonesia secara keseluruhan dinilai stabil dengan permintaan yang kuat dan pertumbuhan industri yang terus berlanjut. Indonesia telah menunjukkan kemampuan dalam mengendalikan inflasi, dalam menghadapi tantangan ekonomi global dan menjaga stabilitas ekonomi domestik.

Menurut (Kuznets, 2020) Pertumbuhan ekonomi adalah kenaikan kapasitas dalam jangka panjang dari negara yang bersangkutan untuk menyediakan berbagai barang ekonomi bagi penduduknya. Kenaikan kapasitas itu sendiri ditentukan atau dimungkinkan oleh adanya kemajuan atau penyesuaian-penyesuaian teknologi, kelembagaan, dan ideologis terhadap berbagai tuntutan keadaan yang ada. Tren pertumbuhan ekonomi menurut (Sri Mulyani Indrawati, 2024) mengatakan, ekonomi Indonesia mengalami pertumbuhan yang relatif stabil dan cukup tinggi untuk level rata-rata global meski terus berhadapan dengan dinamika dan volatilitas dimana inflasi tinggi secara global, suku bunga melonjak 500 basis poin di Amerika Serikat, dan *capital outflow* serta dolar yang menguat.

Menurut (Putra, 2021) Indonesia sebagai negara berkembang dengan kekayaan alam yang berlimpah memiliki potensi besar dalam perekonomian global. Namun, saat ini Indonesia masih dihadapkan dengan berbagai masalah, salah satunya produktivitas tenaga kerja yang rendah, hal ini menjadikan Indonesia memasuki era bonus demografi dimana menjadi beban perekonomian

seperti meningkatnya pengangguran. Sebagai respons terhadap dinamika ini, pemerintah menetapkan pembangunan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas utama, mengakui bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci penting untuk meraih keunggulan dalam persaingan global.

Menurut (Euis Soliha, 2020) Semua perubahan demografis memiliki implikasi signifikan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM), meningkatkan pentingnya perencanaan sumber daya manusia (SDM). Demografis yang berubah menunjukkan adanya perubahan dalam kemampuan, ketrampilan, kepentingan atau minat dan nilai angkatan kerja.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Maka dari itu, masing-masing dari organisasi mendorong karyawannya untuk mempersiapkan dalam menyesuaikan kemampuan yang lebih tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan, dan peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan organisasi di pasar global (Christian & Sumbago, 2022).

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Menurut (Fachrurazi et al. 2021) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi

baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.

Adanya persaingan global yang semakin ketat juga menuntut perusahaan untuk selalu berinovasi dan meningkatkan daya saing, perusahaan harus mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, yang sering kali menjadi kunci keberhasilan dalam persaingan global. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar dapat mencapai kinerja secara optimal (Pelealu, 2023). Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi pihak manajemen karena keberhasilan untuk mencapai visi dan tujuan dari organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu Perusahaan (Christian & Sumbago, 2022).

Menurut (Candana et al., 2023) kinerja merupakan isu yang masih hangat diperbincangkan dalam dunia SDM. Pada umumnya SDM berpotensi untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan Perusahaan. Apalagi ditengah persaingan arus globalisasi ini, manajemen SDM harus dipantau supaya perusahaan terus eksis. Kinerja yang bagus adalah kinerja yang optimal yakni kinerja yang memenuhi standar organisasi dan bisa menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik ialah perusahaan yang mengusahakan

kemampuan sumber daya manusianya, sebab hal tersebut merupakan faktor kunci untuk mendorong kinerja karyawan.

Menurut (Yurianto, 2023) kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Selanjutnya (Wakdomi et al., 2022) juga berpendapat cara untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan eksistensi, sebuah perusahaan memerlukan penempatan kerja yang tepat, dan lingkungan kerja yang menunjang karyawan saat bekerja.

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong, untuk itu harus diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan juga harus didasarkan *jobdescription* dan *jobspecification* yang telah ditentukan serta telah berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.” (Mangkunegara, 2020).

Menurut (Iskandar, 2020) penempatan kerja didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut.

Selain penempatan kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut (Karina et al., 2020) lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung dengan para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya dan juga dibutuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan.

Kemudian, Menurut (Ishak dan Tanjung, 2021) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dalam waktu skala yang ditentukan. (Dolonseda & Watung, 2020) menyatakan lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan bisa dilihat dengan adanya hubungan harmonis yang dijalin oleh setiap rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kebalikannya, jika lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan yang bekerja mudah stress, kurang bersemangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu.

Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut (Rofiq Noorman Haryadi, 2022) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. (Kirana et al., 2021) mengatakan mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, maka kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan karena karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja dengan kapasitas penuh dan meningkatnya produktivitasnya.

Menurut (Riani Prihatini Ishak, 2021) menyatakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. (Ramdan & Edalmen, 2022) menambahkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, Sedangkan apabila seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaannya ia akan menunjukan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif (Abdul Rahman, 2020).

PT. Haleyora Power (HP) merupakan anak Perusahaan PT PLN group yang bergerak dibidang pengamanan, Layanan Operasi, & Pemeliharaan (Ophar) pada jaringan Transmisi dan Distribusi Listrik. Didirikan pada tanggal 18 Oktober

2011, Perusahaan ini aktif di area Sumatera, Jawa, dan Bali. Dengan Visi Menjadi “Perusahaan Terkemuka dalam penyediaan dan pengelolaan SDM yang Profesional di bidang Operasi dan Pemeliharaan Transmisi dan Distribusi Tenaga Listrik dan Bidang Pendukung lainnya”. PT. Haleyora Power (Persero) bertanggung jawab untuk mengelola bisnis penjualan listrik ke konsumen akhir. Di masa depan, diperkirakan akan semakin kompetitif melalui pengembangan penyediaan Listrik dengan layanan tarif khusus, dengan tujuan untuk mengurangi subsidi. Bermula dari Direksi PLN berkerjasama dengan PT Pelindo untuk menyuplai dan menjual listrik kepada penyewa di area properti Pelindo dengan skema penjualan listrik secara besar-besaran dan dengan tarif premium kepada perusahaan patungan yang didirikan oleh Pelindo II dengan Haleyora Power bertindak sebagai wakil dari PLN.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan kerja. Berdasarkan penelitian (Angga et al., 2023) bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penempatan kerja merupakan tahapan dimana karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kapasitasnya. Penempatan kerja yang tidak tepat akan menyebabkan karyawan produktivitas yang rendah, merasa jenuh dan bosan sehingga sulit mencapai kinerja yang diharapkan. Adapun hasil observasi terkait data karyawan PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Observasi Karyawan PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat
Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan dan Posisi Jabatan Karyawan.

NO	Posisi Jabatan	SMK	SMA	DIII	DIV/S1	TOTAL
1	Biller	20	20	5	3	48
2	Administrasi	0	0	5	2	7
3	Supervisor Manbill	1	1	1	4	7
4	Koordinator Manbil	8	10	4	6	28
5	IT	5	3	2	6	16
6	Admin Manbil	0	0	2	3	5
7	Koordinator	0	7	0	2	9
TOTAL		34	41	19	26	120

Sumber: Data Pegawai Manbill & Niaga 2.

Dari Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat dengan latar belakang pendidikan tertinggi yaitu SI, dan karyawan dengan latar belakang pendidikan terendah yaitu SMK/SMA, sedangkan karyawan dengan latar belakang paling banyak yaitu SMA, dengan posisi jabatan Biller. Dan sisanya adalah latar belakang pendidikan DIV/SI, dengan posisi jabatan Koordinator Manbill dan IT.

Tabel 1. 2
Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat
pada Tahun 2021-2023

Bulan	TAHUN					
	2021		2022		2023	
	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi
Januari	68,82%	50,93	97,09%	97,09	80,73%	54,09
Februari	69,13%	51,16	80,23%	80,23	77,34%	51,82
Maret	70,05%	51,84	75,61%	75,61	79,82%	65,46
April	71,04%	59,68	81,46%	81,46	83,78%	68,70
Mei	72,35%	60,78	84,98%	84,98	83,04%	68,39
Juni	75,36%	75,36	85,03%	85,03	87,48%	80,49
Juli	74,21%	74,21	85,49%	85,49	85,86%	79,00
Agustus	76,05%	76,05	85,00%	85,00	80,76%	74,30
September	73,21%	73,21	85,18%	85,18	85,78%	78,92
Oktober	74,58%	74,58	83,56%	83,56	84,15%	79,11
November	76,85 %	76,85	81,93%	81,93	86,04%	81,22
Desember	72,98%	72,98	95,17%	94,22	92,64%	92,64
Target Perusahaan	100%		100%		100%	

Sumber: KPI PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

Dari Tabel 1.2 di atas, terlihat data hasil penilaian kinerja karyawan bahwa PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat mengalami penurunan dalam pencapaian target kinerja karyawan pada periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 dan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan berdasarkan target pekerjaan dan hasil kerja karyawan belum maksimal, karena pada tahun 2021 tidak ada hasil kerja karyawan yang mencapai target perusahaan. Terlihat juga bahwa terjadi

fluktuasi pencapaian hasil kinerja karyawan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Hal ini menandakan adanya ketidakstabilan yang terjadi pada kinerja secara keseluruhan pada setiap bulannya pada tahun 2021 sampai dengan 2023 pada karyawan PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

Terindikasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat tidak optimal, disebabkan oleh adanya penurunan kinerja pada karyawan. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat membuat para karyawan tidak nyaman dalam bekerja faktor lainnya, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keterampilan dan minat karyawan tentu akan menurunkan kinerja karyawan, dan juga kurangnya pencapaian kinerja pada karyawan.

Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Bahkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti, 2020) berdasarkan hasil penelitian pada penempatan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang. Berdasarkan hasil uji secara simultan diketahui penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Herry Iskandar, 2020) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Riris Wanti Apriyanti dan Setia Iriyanto (2020) menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Priharti & Rika, 2022) menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, bagi (Yerita, 2022) lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan atau bisa dimaknai bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja itu baik namun, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh secara nyata bagi kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lambey et al., 2020) yang menemukan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penempatan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja, maka penulis merasa tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Penempatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penempatan kerja yang sesuai akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
5. Tingkat pendidikan dan posisi jabatan mempengaruhi penempatan kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
6. Capaian kinerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat belum mencapai target.
7. Baik tidaknya kinerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
8. Ditemukan adanya indikasi bahwa karyawan yang tidak nyaman dengan lingkungan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.
9. Keterampilan kerja karyawan yang belum optimal pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
10. Kepuasan karyawan terhadap penempatan kerja dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan saat melakukan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini, maka penulis akan membatasi masalah ini dengan topik Pengaruh Penempatan Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terkait, dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?

6. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan penelitian ini mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta Perusahaan, antara:

1. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan, dan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Kinerja Karyawan serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Pengaruh Penempatan Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

Teori-teori yang melandasi Penelitian ini berisi *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*, yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Bahwa permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai penempatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti dalam penelitian ini mengidentifikasi *grand theory*, *middle-range theory*, dan *applied-range theory*, sebagai berikut :

1. *Grand theory* —————> Manajemen
2. *Midlle theory* —————> Manajemen Sumber Daya Manusia
3. *Apllied theoy* —————> Penempatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

Selanjutnya akan dibahas pula beberapa temuan hasil penelitian sebelumnya untuk melihat originalitas, kejelasan arah, dan posisi dari penelitian disertasi ini dibandingkan dengan beberapa temuan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.