

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perkembangan perusahaan di era modern ini ditandai dengan karakteristik organisasi yang cenderung lebih responsif dalam mencapai pertumbuhan laba, produktifitas, dan kesejahteraan pegawai. Karakteristik tersebut menunjukkan peranan sumber daya manusia yang semakin penting dan berpengaruh terhadap jalannya perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu diperlukan perhatian tersendiri bagi sumber daya manusia pada bidang prestasi, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994).

Sumber daya manusia menjadi aset berharga bagi sebuah organisasi, maka harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya guna mencapai sebuah iklim organisasi yang mampu mendorong, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Penting bagi sebuah organisasi untuk mengelola sumber daya manusia dan memperlakukannya dengan sebaik-baiknya, agar pegawai mempunyai kinerja yang baik sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Manajer seharusnya juga mengetahui kemampuan yang dimiliki pegawai dan kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja sehingga kinerja pegawai bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien. Tenaga kerja yang handal menjadi syarat utama sebuah organisasi untuk dapat menjalankan aktifitas kegiatan usaha

dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi tuntutan konsumen dan pelanggan perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian menyangkut sumber daya manusia di PT PLN unit Madiun. PT PLN merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang mempunyai posisi strategis dan mempunyai 250 unit satuan administrasi yang terbentang dari sabang sampai merauke (Ariyanto, 2009). PT PLN bergerak di bidang tenaga listrik, yang bergerak dalam sektor pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia, baik di daerah perkotaan maupun di daerah pedesaan, baik untuk kalangan industri, komersial, rumah tangga maupun umum.

Sumber Daya Manusia memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi dari setiap SDM harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal, baik kepada pegawainya maupun kepada perusahaan. Bagi pegawai, keberhasilan individu merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan ini merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan dan tenaga kerjanya (pegawai) merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Dalam hal kesejahteraan pegawai, manajemen PT PLN Madiun telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran pegawainya misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki pegawai, pemberian promosi yang tepat bagi pegawai yang berprestasi, dan tersedianya fasilitas kantor yang menunjang kinerja pegawai.

Ting dan Yuan (1997), mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik individu, dan karakteristik organisasi. Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2003: 202), tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu berbeda standar kepuasannya. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja antara lain dapat ditandai dengan rendahnya tingkat absensi, tingkat perputaran pegawai kecil dan juga produktivitas yang tinggi (Hasibuan, 2003: 202).

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan tugas dan tingginya *turn over*. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan pegawai agar pegawai lebih melakukan kinerja secara optimal dan efektif yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Ting dan Yuan (1997) menyebutkan karakteristik individu, dan karakteristik organisasi mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai akan meningkat jika karakteristik individu, dan karakteristik organisasi terjalin demikian juga sebaliknya kepuasan kerja pegawai akan menurun jika karakteristik individu, dan karakteristik organisasi tidak terjalin.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunastri (2009) menunjukkan karakteristik individu, dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Subyantoro (2009) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu, dan karakteristik organisasi

berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (pengurus KUD).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Subyantoro (2009) yang meneliti tentang pengaruh karakteristik individu, dan karakteristik organisasi, terhadap kepuasan kerja pengurus KUD di Kabupaten Sleman. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian Subyantoro (2009) yaitu penelitian ini menguji pengaruh karakteristik individu, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja, penelitian dilakukan di PT PLN Jalan M. T Hariyono No. 30 Madiun. Pada penelitian Subyantoro (2009) menguji pengaruh karakteristik individu, dan karakteristik organisasi, terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). Oleh karenanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Karakteristik Individu, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN AREA Madiun".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN Area Madiun?
2. Apakah variabel karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN Area Madiun?

C. Tujuan penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN Area Madiun.

2. Menguji signifikansi pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN Area Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk penelitian lebih lanjut mengenai penelitian kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin cabang PT PLN Area Madiun dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang di pengaruhi oleh karakteristik individu, dan karakteristik organisasi.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, dilanjutkan pengembangan hipotesis, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual.

BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini membahas tentang pendiskripsian desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, variabel penelitian dan definisi

operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran pertahanan, karakteristik responden, dan hasil penelitian yang berisi penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan, saran dan pada sub bab V berisi daftar pustaka serta lampiran-lampiran.