

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005).

Menurut penelitian Atika (2015) Gaji mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Marwansyah & Mukaram (dalam Widyaantari, 2013) bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni gaji. Sehingga ada hubungan dan pengaruh antara gaji dengan kepuasan kerja (Mardahleni, 2013; Wardani, 2010; Widya antari,

2013; dan Yustiana, 2014). Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang apabila sesuai dengan harapan maka akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan akan merasa terpuaskan oleh gaji yang diterima hasil kerja kerasnya sehingga akan memperbaiki kinerjanya untuk perusahaan. Dengan adanya gaji tersebut, akan memberikan suatu ikatan antara karyawan dengan perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan karyawan yang terpenuhi akan memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi diri karyawan tersebut.

Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara

individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lodge dan Derek (1993) menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Hasil penelitian Koesmono (2005) menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja meskipun berpengaruh secara tidak langsung. Menurut Lund (2003) tiga tipe budaya organisasi yaitu; Clan, Adhocracy, Hierarchy, Market berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung. Menurut Lok and Crawford (2004) adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koesmono (2005) menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian Masrukhin dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan walaupun tidak signifikan.

Dalam organisasi, hubungan pihak atasan dengan karyawan yang kuat akan sangat bermanfaat dalam mengarahkan perilaku karyawan untuk membantu bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi tersebut, sehingga harus dipahami dan diimplikasikan oleh karyawan. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan (Kurniawan, 2011).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **”ANALISIS PENGARUH GAJI, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN (Studi Empiris pada PT.PLN (Persero) Wonogiri)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Wonogiri?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Wonogiri?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Wonogiri?

4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Wonogiri?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Wonogiri.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Wonogiri.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Wonogiri.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) Wonogiri.

### **D. Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini juga termasuk untuk memberikan manfaat bagi pihak yang memerlukan, termasuk dari pihak PT PLN (Persero) Wonogiri dan publik sebagai pembacanya, adapun manfaatnya sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi pada penelitian dibidang sumber daya manusia guna

meningkatkan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang ada di PT PLN (Persero) Wonogiri.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan gaji, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi dalam meningkatkan pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan, dan dapat menjadi media informasi untuk penelitian lebih lanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini saya harapkan Sebagai sarana dalam menerapkan ilmu pengetahuan saya yang telah saya peroleh dibangku kuliah Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

### b. Bagi PT PLN (Persero) Wonogiri

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan dasar sebagai acuan dalam meningkatkan sumber daya manusia di daerah Wonogiri.

### c. Bagi Karyawan PT PLN (Persero) Wonogiri

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi para karyawan agar tingkat kepuasan karyawan tercapai, serta bisa memberikan motivasi lebih kepada mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti

empiris tentang pengaruh gaji, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para karyawan PT PLN (Persero) Wonogiri untuk lebih profesional lagi dalam menjalankan peran mereka sebagai penyedia informasi.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Dalam laporan penelitian ini, sistematika pembahasan terdiri atas lima bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat diterangkan sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang yang mendasari munculnya permasalahan dalam penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori-teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi dasar acuan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini Membahas mengenai metode penelitian yang menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, metode penelitian, metode pengambilan sampel, jenis data yang digunakan

beserta sumbernya, teknik pengambilan data, dan metode analisis yang digunakan untuk menganalisis hasil pengujian sampel.

#### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Merupakan bagian pembahasan, yang berisi tentang pengujian atas hipotesis yang dibuat dan penyajian hasil dari pengujian tersebut, serta pembahasan tentang hasil analisis yang dikaitkan dengan teori yang berlaku.

#### BAB V PENUTUP

Merupakan bagian penutup, yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis pada bab sebelumnya, keterbatasan penelitian serta saran bagi penelitian berikutnya.