

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. PLN (Persero) merupakan badan usaha milik Negara yang bergerak di bidang tenaga listrik. PT. PLN (Persero) bertugas untuk mengelola sekaligus mendistribusikan energy listrik kepada seluruh masyarakat Indonesia, Untuk mempermudah dalam mengelola energy listrik PT. PLN (Persero) dibagi menjadi beberapa unit. Unit-unit tersebut terdiri atas unit wilayah, unit distribusi, unit penyaluran dan pusat pengatur beban, unit pembangkitan, unit induk proyek, serta unit pusat dan jasa. Salah satu unit di wilayah Sumatra Selatan, Jambi, dan Bengkulu berada di Kota Palembang. Dan agar dapat meningkatkan kinerja kepada masyarakat, PT PLN terbagi menjadi empat area yaitu Area Palembang, Area Lahat, Area Muaro Bungo, dan Area Bengkulu.

PT. PLN (Persero) UP3 Palembang yang beralamat di Jl. Kapten A. Rivai No. 37, sungai pangeran, kec. Ilir timur 1, kota Palembang. Area ini memiliki tugas untuk melakukan pembayaran suatu layanan dari PT. PLN (Persero) dimana pelanggan menggunakan energy listrik terlebih dahulu dan akan membayar pada bulan berikutnya. Setiap bulan PLN harus mencatat meter, menghitung dan menerbitkan rekening yang harus dibayar pelanggan, melakukan penagihan kepada pelanggan yang terlambat atau tidak membayar dan akan memutus aliran listrik jika konsumen terlambat membayar listrik setelah waktu tertentu. Bagian ini memiliki tanggung jawab atas informasi tentang hal-hal yang berhubungan dengan penyambungan tenaga listrik kepada calon pelanggan atau pelanggan.

Bagian ini pun melayani permintaan penyambungan baru, perubahan daya, perubahan tarif, perubahan nama pelanggan, serta pengaduan yang berhubungan dengan penyambungan tenaga listrik dan keluhan listrik lainnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja pegawai akan mengalami peningkatan secara optimal. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang penting dalam perusahaan, karena berkaitan dengan sikap karyawan atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negative seperti bolos kerja, kerja lamban, mogok kerja, serta mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja di perusahaan lain dengan kata lain tingkat keluarnya karyawan cukup tinggi.

Faktor yang menyebabkan kepuasan kerja menurun adalah jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Menurut Wexley dan Yulk (dalam Kinanti, 2012), Teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu, discrepancy theory (teori perbandingan), equity theory (teori keadilan), two factory theory (teori dua faktor). Seperti yang terjadi di PT. PLN(Persero) UP3 Palembang, dari faktor internal beberapa karyawan sering merasa terbebani ketika mendapat tugas dari

atasan padahal tugas tersebut bukan bagian dari pekerjaannya, sehingga hal ini membuat karyawan tersebut merasa terbebani.

Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Sandi (2014) mengemukakan *job insecurity* sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam.

Kondisi seseorang yang bekerja dan tidak mengalami gangguan psikologis. Kondisi ini sangat kontradiktif, di mana orang yang bekerja tetapi malah mengalami gangguan psikologis. Dikaitkan dengan kondisi seseorang yang bekerja sesuai dengan potensi dan kemauan tentunya akan mempunyai mental yang sehat. Tentunya hal ini mengondisikan adanya pengaruh faktor lain yang mendorong timbulnya gangguan psikologis dalam pekerjaan. Salah satu gangguan bahkan hambatan tersebut adalah adanya atmosfer lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, di mana adanya ketidakpastian dan kekhawatiran tentang keberlanjutan pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi. Tidak jarang hal seperti ini diiringi dengan kondisi bahwa seseorang tersebut memiliki kecocokan dan keterikatan yang tinggi dengan organisasi di mana mereka bekerja. Di satu sisi mereka ingin terus eksis di dalam organisasi tempat mereka bekerja, tetapi di sisi lain mereka merasa bahwa posisinya (pekerjaan dan keberadaannya dalam organisasi) senantiasa terancam. Kondisi inilah yang disebut sebagai *job insecurity*. Kemunduran karyawan juga sering terjadi di PT. PLN(Persero) UP3 Palembang, beberapa karyawan sering merasa terancam karena melakukan pelanggaran berat contohnya suap dan langsung mendapat hukuman dari perusahaan, atau dipindahkan ke unit lain yang lebih rendah. Pengembangan karir

juga menjadi faktor yang ada dalam perusahaan dimana tingkat individu merasa kesulitan dalam mengembangkan karir dan adanya ketidakjelasan mengenai jenjang karir individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Faktor umur juga mempengaruhi karena dengan bertambahnya umur individu maka akan semakin berkurang produktivitasnya dan akan menimbulkan *job insecurity* pada karyawan tersebut.

Hal ini memunculkan berbagai dampak negative baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, beban kerja yang semakin meningkat, penurunan kreatifitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Selain itu, perasaan tidak aman ini akan membawa dampak keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain kondisi di atas, perkembangan jaman yang semakin maju menuntut karyawan harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh secara langsung *Job Insecurity*, beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (persero) UP3 Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung *Job Insecurity*, beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti seperti ilmu manajemen, ilmu sumber daya manusia, *Job Insecurity*, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

2. Bagi Organisasi Perusahaan

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *Job Insecurity* dan beban kerja untuk meningkatkan kepuasan karyawannya serta bisa menjadi bahan untuk mengevaluasi organisasi untuk terus berkembang untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi Universitas

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi tambahan pustaka sekaligus sumbangsih penelitian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas agar peneliti tidak terlalu jauh dari masalah yang dibahas, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan ini menjelaskan tentang isi bagian-bagian perbab. Skripsi ini dimulai dari Bab 1 sampai bab V dengan keterangan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang yang berkaitan dengan judul yang di bahas, menentukan rumusan masalah dari pembahasan, menentukan tujuan penelitian yang berkaitan dengan rumusan masalah, manfaat penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB II LANSADAN TEORI

Berisi tentang teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Berisi tentang pbyek penelitian, variabel penelitian, metode peneltian data, teknik pengukuran variabel, populasi dan sampel, uji variabel dan uji reabilitas, metode analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda dan uji signifikan uji T.

BAB VI GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN :

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai sejarah singkat mulai dari struktur prganisasi, visi dan misi, serta tugas pokok dan fungsi karyawan pada perusahaan. Dan pada bab ini penulis membahas

masalah yang di dapat dari hasil penelitian ini, uji validitas dan reabilitas, analisis pengujian regresi linear berganda serta uji hipotesis uji T

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN