

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik atau lancar dalam menjalankan usaha yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi kekayaan bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali sosial yang berperan aktif demi kelangsungan hidup perusahaan.

Pegadaian adalah sebuah BUMN sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Pembiayaan terdiri dari KCA (Kredit Cepat Aman), Kreasi (Kredit Angsuran Fidusia), dan Krasida (Kredit Angsuran Sistem Gadai). Emas terdiri dari mulia dan tabungan emas. Dan aneka jasa adalah menerima tagihan listrik, telpon, air, tv langganan, internet, finance, pulsa handphone, pengiriman uang dalam dan keluar negeri, dan tiket keretaapi.

Kesetaraan gender di dalam dunia kerja sangatlah penting karena pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki juga bisa di kerjakan oleh perempuan. Namun banyak orang yang beranggapan bahwa perempuan tidak bisa melakukan kegiatan yang dilakukan oleh laki-laki dikarenakan perempuan dikenal dengan memiliki sifat yang lemah lembut, dan kurang tegas.

Pada hal kenyataannya tugas laki-laki bisa juga dilakukan oleh perempuan. Oleh karena jenis pekerjaan itu bisa dipertukarkan dan tidak bersifat universal maka perbedaan gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah. Kegiatan utama PT Pegadaian yang dikenal oleh masyarakat adalah untuk transaksi gadai barang baik berupa alat elektronik, kendaraan, emas dan lainnya. Hal ini dilakukan oleh unit pembantu pegadaian yang tersebar di seluruh outlet yang di isi oleh penaksir yang bertugas untuk memeriksa barang dan sekaligus yang menjadi penanggung jawab di outlet tersebut. Kemudian ada kasir yang bertugas untuk pencairan uang setelah transaksi gadai diterima. Dari hasil observasi peneliti baik karyawan laki-laki dan perempuan bisa melakukan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas mereka.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini harus menjadi perhatian untuk perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Apabila organisasi mampu memenuhi harapan karyawannya maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan perasaan yang bersifat individual. Kepuasan kerja dapat dirasakan tergantung dari individu itu sendiri sesuai karakteristik yang ada pada dirinya dalam merasakan hasil yang di dapat. Pekerjaan

yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto & Machfudz, 2010). Untuk itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik karyawan agar berkerja dengan kualitas terbaiknya, meningkatkan semangat kerjakaryawan, menurunkan tingkat absensi, dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja juga menjadi suatu hal yang dapat membuat karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja, karena apabila karyawan merasakan kepuasan dan nyaman dalam pekerjaannya maka karyawan akan bekerja dengan lebih giat lagi dan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.

Penelitian mengenai kepuasan kerja menghasilkan pendapat yang berbedabeda. Didalam perusahaan terdapat karyawan laki-laki dan perempuan. Tentulah dalam mengukur tingkat kepuasan kerjanya juga berbeda. Istilah gender merupakan perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan. Gender berbeda dengan kodrat karena kodrat merupakan sesuatu yang telah di tetapkan oleh Tuhan YME. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui perbedaan kepuasan kerja laki-laki dan perempuan. Hal ini dilandasi oleh penelitian sebelumnya (Rini Indahwati, 2007) dengan judul Analisis gender terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen di jurusan akuntansi Politeknik Negeri Medan, yang mengemukakan terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja dosen laki-laki dan perempuan terhadap indikator gaji dan pekerjaan.

Delegasi adalah perwakilan atau utusan dengan proses penunjukan secara langsung maupun secara musyawarah untuk mengutusny menjadi salah satu

perwakilan suatu kelompok atau lembaga. Pendelegasian merupakan hal yang penting dalam sebuah struktur, baik struktur organisasi maupun struktur pemerintahan, karena untuk memberi kesempatan kepada bawahan untuk melakukan sebuah training yang mewakili instansi atau lembaganya. Arti pentingnya pendegelasan wewenang merupakan dinamika organisasi, karena dengan pendegelasan wewenang para bawahan mempunyai sebagian kekuasaan, sehingga mereka dapat mengerjakan sebagian pekerjaan manajer (delegator).

Dalam perusahaan pendegelasan wewenang penting yang harus dilakukan seorang manajer. Tujuan utama delegasi adalah untuk meningkatkan adanya keberadaan organisasi. Delegasi dapat diartikan sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada seorang bawahan untuk menjalankan tugas tertentu. Setiap karyawan laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan karakter, kepribadian maupun perilakunya. Delegasi wewenang yang diberikan manajer kepada bawahannya baik untuk karyawan laki-laki maupun perempuan, ada yang menyukai diberikan delegasi dan ada juga yang keberatan diberikan delegasi oleh atasannya. Untuk itu seorang manajer harus mengetahui bagaimana perbedaan itu dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja bawahannya. Dalam pemberian delegasi kepada bawahan tentulah harus di musyawarahkan terlebih dahulu oleh manajer, karena hal ini dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu peneliti juga ingin mengetahui perbedaan pendelegasian tugas terhadap laki-laki dan perempuan. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kristifany, Bernhard, dan Irvan, 2017) dengan judul Analisis komunikasi dan pendelegasian wewenang dalam organisasi

dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo). Yang mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja, pendegelasan wewenang terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikansi pendegelasan wewenang terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Perbedaan Gender Dalam Kepuasan Kerja Dan Pendegelasan Tugas Di PT Pegadaian (Persero) Jalan Merdeka No.11 Palembang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dari penelitian ini adalah “ Apakah ada perbedaan gender dalam kepuasan kerja dan pendegelasan tugas di PT Pegadaian (Persero) Jalan Merdeka No.11 Palembang? “.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, Penulis fokus terhadap Perbedaan gender dalam kepuasan kerja dan pendegelasan tugas di PT Pegadaian (Persero) Jalan Merdeka No.11 Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan gender dalam kepuasan kerja dan pendegelasan tugas di PT Pegadaian (Persero) Jalan Merdeka No.11 Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk memberikan pengetahuan, menambah wawasan dan meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan penelitian masalah serupa pada masa yang akan datang.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bacaan ilmiah bagi para mahasiswa dan mahasiswi Universitas Bina Darma Palembang.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam pendeglasian tugas baik untuk karyawan laki-laki maupun perempuan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan menjelaskan tentang isi bagian-bagian per bab laporan ini mulai dari Bab 1 sampai Bab V.

Bab I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan keseluruhan isi tulisan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang mendukung, mengenai permasalahan perusahaan yang memberikan pembahasan sebagai langkah pemecahan masalah tersebut.

Bab III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian yang meliputi objek penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, populasi dan sampel, dan teknik analisis data.

Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian tentang gambaran umum perusahaan, aktivitas perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas, dan pembahasan mengenai analisa permasalahan.

Bab V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan memberikan kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan, dan penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang kiranya dapat menjadi manfaat bagi instansi perusahaan.