

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dunia usaha pada era globalisasi sekarang ini semakin berkembang yang ditandai dengan banyaknya perusahaan- perusahaan baru yang bermunculan, sehingga mendorong perusahaan untuk lebih efisien dan selektif dalam beroperasi.

Tujuan perusahaan adalah untuk memaksimalkan keuntungan dengan cara menggunakan orang lain. Sumber daya yang terbatas dan beroperasi pada tingkat produktivitas yang optimal. Selain itu tujuan jangka panjang perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan usahanya agar tetap bertahan dalam menghadapi persaingan global. Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat.

Danang (2012; 203) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Menurut Siagian dalam Agustin (2014) produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing- masing individu.

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan dibutuhkan indikator produktivitas yang sesuai dengan fenomena kerja yang

dilakukan. Indikator peruduktivitas untuk mengukur hasil kerja bersumber dari pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu dalam perusahaan. Siswiyanto (2013), pegawai mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Hasibuan (2005), penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *the right man on the right place and the right man behind the job*. Mathis and Jackson (2006), penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Selain tuntutan dari perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan agar kinerjanya meningkat. Robbins (2003) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Ardana (2012) kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti disiplin kerja merosot, semangat dan gairah kerja menurun, dan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan sehingga berakibat pada produktivitas kerja menurun. Selain kepuasan kerja dan penempatan, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah budaya

organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi, agar karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya. Budaya organisasi adalah suatu nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk memahami nilai-nilai yang ada dalam perusahaan dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Nawawi (2000), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, tetapi dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa hal tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak PT. PLN (Persero) Area Kupang hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. PLN (Persero) Area Kupang saat ini belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

**Table 1.1**  
**Data Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kupang**  
**Tahun 2016 – 2018**  
**(Ribuan Kwh)**

Produktivitas	2016		2017		2018	
	I	II	I	II	I	II
Target	1.186,20	1.225,15	1.249,65	1.286,40	1.351,08	1.413,1
Reliasasi	1.135,9	1.178,32	1.150,65	1.191,79	1.179,72	1.202,73
Persentase %	95 %	96%	92 %	92 %	87%	85%

*Sumber* : PT. PLN (Persero) Area Kupang

Berdasarkan tabel 1.1 produktivitas karyawan tiap periode terjadi kenaikan dan penurunan jumlah penjualan kwh listrik. Dimana pada semester 1

dan semester 2 tahun 2016 terjadi peningkatan persentase penjualan 95% - 96% kwh dan terjadi penurunan persentase penjualan kwh listrik dari tahun 2017 – 2018. Kondisi ini menggambarkan bahwa tingkat pencapaian kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kupang belum sesuai dengan rencana yang diharapkan perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Penempatan karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kupang**

BIDANG	SYARAT PENDIDIKAN	PENEMPATAN		JUMLAH
		Sesuai	Tidak Sesuai	
Manajer	Manajemrn	1		1
Staf ahli	Manajemen	1	2	3
K3L	Kesehatan		4	4
Keuangan, SDM, dan Administrasi Umum	Akuntansi Manajemen keuangan SMA	8	3	11
Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan	Manajemen pemasaran	3	1	4
Transaksi Energy	Teknik	5	6	
Jaringan	SMA/SMK/ Teknik	28		28
Perencanaan	Manajemen		6	6
Pengadaan	Manajemen		4	
<b>TOTAL</b>		<b>46</b>	<b>26</b>	<b>72</b>

*Sumber* : PT. PLN (Persero) Area Kupang

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa penempatan karayawan pada PT. PLN (Persero) Area Kupang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kupang.

Adapun masalah yang sering dihadapi oleh PT. PLN (Persero) Area Kupang adalah terkait dengan kepuasan kerja karyawan dimana perusahaan memberikan gaji atau upah karyawan yang belum sesuai dengan jenis pekerjaan

yang dilakukan dan selalu tidak tepat waktu atau telambat. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kupang adalah budaya organisasi dimana pengaruh budaya lokal mempengaruhi Dominan Culture yang telah dibuat oleh kantor pusat PT. PLN (Persero). Pengaruh budaya ini antara lain adalah masih terlihat dengan jelas bagaimana keterikatan keluarga yang masih kental. Dimana kedekatan akan karyawan yang memiliki hubungan dekat lebih diperhatikan dibandingkan yang tidak memiliki hubungan sama sekali. Misalnya dalam pengembangan karir karyawan atasan lebih mengutamakan karyawan yang memiliki hubungan keluarga, sementara pada bagian pelayanan pelanggan, pelanggan yang lebih diutamakan adalah pelanggan memiliki ikatan keluarga atau ada kedekatan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penempatan, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kupang”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi Permasalahan Pokok Dalam Penelitian Ini Adalah :

1. Bagaimana gambaran tentang Penempatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kupang.
2. Apakah Penempatan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kupang”?

3. Apakah Penempatan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kupang”

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Penempatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara Penempatan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara Penempatan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kupang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi PT. PLN (Persero) Area Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap Penempatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kupang”. Sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik

## 2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama pada obyek penelitian yang berbeda untuk membuktikan kebenaran teori.