

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi dan teknologi menjadikan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan dan melakukan inovasi agar dapat terus bertahan. Untuk dapat unggul dan melakukan inovasi, perusahaan harus memiliki sumber daya yang mampu mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dikategorikan atas enam tipe sumber daya (6M), yaitu : *man* (manusia), *money* (finansial), *material* (fisik), *machine* (teknologi), *method* (metode), *market* (pasar) (Samsudin, 2006 p.20). Sumber daya manusia juga yang mengelola sumber daya lainnya di dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk melakukan kegiatan – kegiatan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melakukan pengelolaan yang baik terhadap karyawan melalui manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya pengelolaan yang baik, maka akan mewujudkan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu penelitian yang sudah banyak dilakukan, namun tetap penting bagi semua organisasi adalah penelitian mengenai kepuasan karyawan (Spector, 1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan umum individu terhadap pekerjaan dan beberapa aspek pekerjaan yang menyebabkan mereka merasa menyukai pekerjaannya (puas) atau tidak menyukainya (tidak puas). Karyawan yang menyukai pekerjaan mereka akan menikmati pekerjaannya sedangkan karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya mereka akan bekerja hanya karna kebutuhan.

Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka karyawan akan menunjukkan respon-respon yang terdiri dari keluar, aspirasi, kesetiaan, dan pengabaian (Robbins dan Judge, 2008). Keluar merefleksikan ketidakpuasan karyawan yang diungkapkan melalui perilaku untuk meninggalkan organisasi. Aspirasi merefleksikan ketidakpuasan karyawan yang diungkapkan secara aktif serta konstrutif untuk memperbaiki kondisi, seperti menyarankan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan. Kesetiaan merefleksikan ketidakpuasan karyawan secara pasif tetapi konstruktif dengan menunggu membaiknya kondisi. Pengabaian merefleksikan ketidakpuasan karyawan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerjadapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. (Mukhyi dan Sunarni, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Terdapat sembilan indikator kepuasan kerja yang di kemukakan oleh Paul E.Spector (1994) yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, pengawasan, keuntungan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi. Kepuasan kerja yang terabaikan oleh pihak manajemen maka akan menimbulkan malapetaka karna akan berdampak pada terganggunya

performa kerja, seperti kebosanan malas, gangguan fisik, kecemasan depresi dan kontraproduktif yang dirasakan oleh karyawan di dalam perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menganggap kepuasan kerja penting adalah PT. PLN (Persero) PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri. Oleh karena itu, perusahaan ini menggunakan karyawan kontrak. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Faktor kepuasan kerja menjadi faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak PT. PLN (Persero) Distribusi Bali dengan *percent of variance* tertinggi yaitu 75,507 (Fitria Marta Aprinilatin, 2012).

Peneliti memfokuskan penelitian ini pada PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan atau biasa di sebut dengan PT.PLN STAR. PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan adalah salah satu kegiatan usaha yang dimiliki PT.PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, Pembangunan PLTU Tarahan ini merupakan kebijakan Pemerintah Indonesia yang ditindak lanjuti oleh PT.PLN (Persero) supaya mengembangkan pembangkit listrik, PLTU Tarahan adalah pembangkit listrik yang terletak di Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung. PLTA ini dioperasikan oleh PT.PLN Sektor Pembangkitan Tarahan.

Karyawan kontrak di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan mengalami tingkat kepuasan kerja yang di lihat dari salah satunya yaitu masa kerja, karyawan kontrak banyak bertahan lama bekerja di perusahaan tersebut, karna karyawan kontrak di perusahaan tersebut di kontrak hingga pensiun jadi tidak ada pergantian karyawan kontrak, sehingga karyawan kontrak di PT.PLN (Persero) Sektor

Pembangkitan Tarahan ini mengalami tingkat kepuasan kerja dan belum ada penelitian yang meneliti tentang kepuasan kerja di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan, tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak dan faktor apa yang memiliki kontribusi paling tinggi di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.

Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tarahan adalah salah satu dari sektor pembangkit Sumatera Bagian Selatan dengan unit operasi 3 dan 4 yang berkapasitas 2 X 100 MW Kabupaten Lampung Selatan.Seperti di ketahui jumlah karyawan kontrak pada PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkit Listrik Sebalang memiliki jumlah karyawan kontrak sebanyak 36 orang.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang kontrak kerjanya. Dampak psikis dari ketentuan yang menyatakan masa kerja karyawan kontrak tergantung pada prestasi kerjanya adalah karyawan kontrak menjadi mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan menginginkan untuk dapat terus bekerja dan mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya. Penghasilan tersebut dipergunakan karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Penggunaan karyawan kontrak diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik bagi perusahaan.

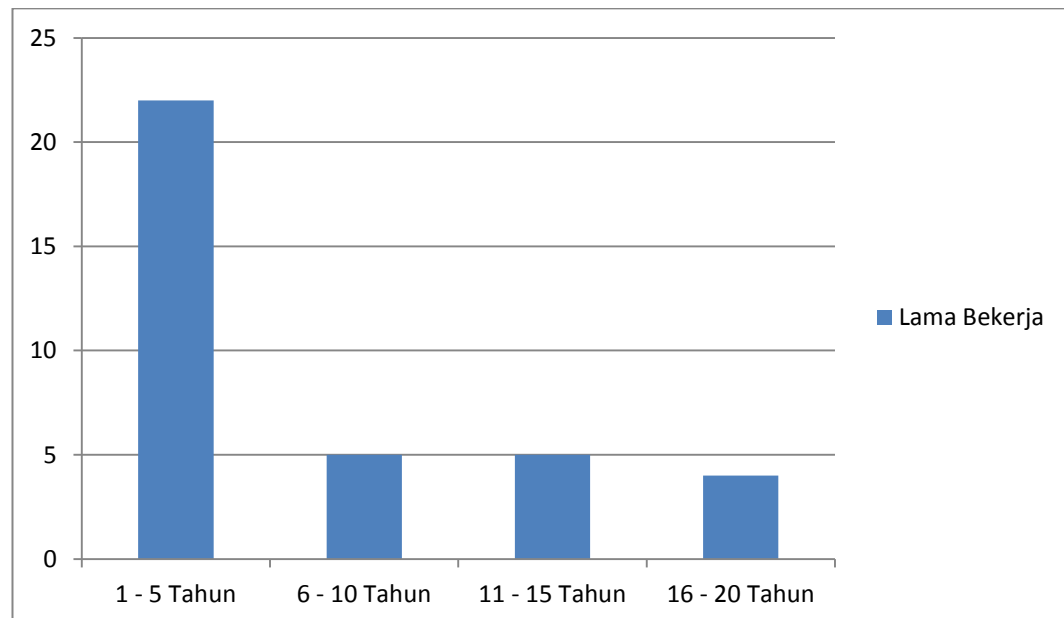
Fenomena yang terjadi pada karyawan kontrak adalah resign. Resign atau berhenti bekerja dari perusahaan merupakan salah satu hal yang umum terjadi di dunia kerja. Apalagi di kota-kota besar, resign sepertinya telah menjadi hal yang biasa dilakukan oleh para pekerja atau karyawan. Banyaknya lowongan pekerjaan di kota besar menjadi faktor pendorong mengapa banyak pekerja sangat mudah untuk melepaskan pekerjaan dan berpindah ke pekerjaan yang lain menarik dari pekerjaan yang sekarang, entah itu karna gajinya lebih besar, kesejahteraan lebih terjamin, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak ada apresiasi, karir yang

tidak naik, muncul penawaran dari pihak lain dan sebagainya. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Supervisor Bag. SDM & Keuangan, diketahui bahwa secara keseluruhan karyawan kontrak yang bekerja pada PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan sangat senang dan merasa betah bekerja pada salah satu badan usaha milik negara tersebut. Hal tersebut terbukti berdasarkan tingkat masa kerjanya karyawan kontrak, jarang terjadi pengunduran diri karyawan, pemogokan atau pun unjuk rasa karyawan, malah sebaliknya semakin banyak calon tenaga kerja yang ingin bekerja sebagai karyawan kontrak pada perusahaan tersebut. Hal ini mungkin disebabkan oleh tingginya motivasi yang diberikan PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan kepada karyawan kontrak dalam bentuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, upah kerja dan kesejahteraan, baiknya hubungan dengan rekan kerja, nyamannya lingkungan kerja ataupun tingginya harapan karyawan kontrak untuk diangkat menjadi pegawai tetap PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.

Masa kerja ada karena hubungan kerja, oleh karena itu perhitungan masa kerja di hitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan berdasarkan perjanjian kerja, masa kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan tingkat kepuasan kerja. Apabila karyawan merasakan kepuasan kerja terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan tinggal lebih lama dalam perusahaan tersebut. (Nitisemito, 2009) mendefinisikan senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-

masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

Berikut ini dapat kita lihat gambar grafik karyawan kontrak PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan berdasarkan berdasarkan Masa Kerja Karyawan Kontrak.



Gambar 1.1

Grafik Masa Kerja Tahun 2017

Sumber: PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan (2017)

Berdasarkan Gambar 1.1, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan kontrak PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan pada tahun 2017 berdasarkan masa kerjanya dapat kita lihat pada tingkat 1-5 tahun yaitu 22 orang, pada tingkat 6-10 tahun yaitu 5 orang, pada tingkat 11-15 tahun yaitu 5 orang, dan pada tingkat 16-20 tahun yaitu 4 orang.

Ciri pelaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk pekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas (Herzberg dalam Muhaimin, 2004). Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut pendapat Herzberg tersebut memang lebih menekankan bahwa pekerja yang kurang memperoleh kepuasan kerja maka akan menimbulkan perilaku yang tidak disiplin seperti absensi yang tinggi, keterlambatan kerja serta menjadi karyawan yang menjelaskan bahwa pekerja yang memperoleh kepuasan kerja maka akan menimbulkan perilaku yang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa pekerja yang puas adalah yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi serta senang melakukan pekerjaannya. Hal ini merupakan wujud perilaku yang baik dan mendorong karyawan untuk lebih dapat bersikap dalam disiplin pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, terlihat bahwa karyawan ini sangat disiplin dalam bekerja, hal tersebut di laksanakan karyawan tidak dapat lepas dari rasa kepuasan kerja. Pekerja yang tidak puas lebih cenderung meninggalkan pekerjaannya. Saat sejumlah pekerjaan tersedia, para pekerja yang tidak puas memiliki tingkat absen lebih tinggi, tetapi tidak untuk karyawan di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan. Hal ini dapat di lihat dari absensi karyawan kontrak di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan). Berikut adalah tabel absensi karyawan kontrak di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan

Tabel 1.1

**Tingkat Ketidak Hadiran Karyawan Kontrak di PT.PLN (Persero) Sektor
Pembangkitan Tarahan 2017**

| Bulan | Jumlah Karyawan | Ketidak Hadiran Karyawan |
|--------------|------------------------|---------------------------------|
| | | Alpha |
| Januari | 36 | 0 |
| Febuari | 36 | 0 |
| Maret | 36 | 4 |
| April | 36 | 0 |
| Mei | 36 | 0 |
| Juni | 36 | 0 |
| Juli | 36 | 0 |
| Agustus | 36 | 0 |
| September | 36 | 2 |
| Oktober | 36 | 0 |
| November | 36 | 0 |
| Desember | 36 | 2 |

Sumber: PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan (2017)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di lihat bahwa karyawan kontrak di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan pada bulan Januari hingga Desember tahun 2017 jarang sekali absen, pada bulan maret 4 karyawan yang absen, pada bulan September 2 karyawan, dan bulan desember 2 karyawan, hal ini terbukti bahwa karyawan kontrak di perusahaan merasakan kepuasan kerja sehingga karyawan kontrak merasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aulia Putri dan Stefanus Rumangkit, 2017) mengemukakan, keinginan keluar karyawan memiliki dampak negatif pada perusahaan. Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan

ketidak stabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas dan suasana kerja yang tidak kondusif. Adapun dampak negatif lainnya yang juga dirasakan pada perusahaan pada perusahaan yaitu sulitnya mencari karyawan baru, serta perusahaan juga membutuhkan waktu dan iaya merekrut karyawan yang memiliki kualitas dan kemampuan yang diinginkan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja pegawai yang diperhatikan maka pegawai akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja pegawai, maka pegawai akan semakin giat bekerja sehingga produktifitas kerja pegawai akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang di lakukan dengan supervisor PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan adalah karyawan kontrak di perusahaan telah di berikan sesuai memenuhi standar upah minimum provinsi Lampung. Dan gaji yang di berikan kepada karyawan kontrak berdasarkan jenjang latar belakang pendidikan, dimana pada latar belakang pendidikan SMP memiliki divisi yaitu Office Boy, dan latar belakang pendidikan SMA/SMK memiliki divisi yaitu Operator, Engeneering, Security, dan K3, dan pada latar belakang pendidikan D3 adalah divisi Administrasi. Berikut adalah tabel gaji karyawan kontrak di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.

Tabel 1.2
Tabel Gaji Karyawan Kontrak di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan
Tarahan 2017

| Jenjang Pendidikan | Status | Gaji Pokok |
|---------------------------|------------------|-------------------|
| SMP | Karyawan Kontrak | 2-3 juta |
| SMA/SMK | Karyawan Kontrak | 3-4 juta |
| D3 | Karyawan Kontrak | 4-5 juta |

Sumber: PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan

Berdasarkan tabel 1.2 gaji yang di terima oleh karyawan kontrak berdasarkan jenjang pendidikan dimana jenjang pendidikan SMP sebesar 2-3 juta rupiah, pada jenjang SMA sebesar 3-4 juta dan jenjang D3 sebesar 3-4 juta, itu hanya gaji pokok belum termasuk tunjangan. Perusahaan ini menawarkan gaji sesuai dengan ekspektasi dan meningkatkan gaji sesuai dengan performance kerja karyawannya akan membuat karyawan merasa betah dan tidak ingin berpindah ke perusahaan lain dan menimbulkan rasa kepuasan. Selain itu para karyawan kontrak ini mendapatkan tunjangan tidak jauh berbeda dengan gaji, setiap karyawan merasa sangat dihargai dengan adanya tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, jaminan hari tua, dan reward jika karyawan dapat memenuhi target perusahaan.

Menurut pendapat Marwansyah & Mukaram (dalam Dwi Ajeng, 2013) bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni gaji. Namun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh karyawan, termasuk persepsi karyawan terhadap gaji, karena bisa jadi gaji

menurut satu karyawan sudah cukup memuaskan namun untuk karyawan lain kurang memuaskan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Clarke, Oswald & Warr, (dalam Dwi Ajeng, 2013) bahwa ada hubungan langsung antara gaji dengan kepuasan kerja, yang mana kepuasan kerja akan meningkat seiring meningkatnya pula gaji. Selanjutnya dikatakan pula bahwa karyawan akan merasa kurang puas terhadap pekerjaan tergantung pada tingkat “perbandingan” atau tingkatan gaji, bahwa walaupun gaji tersebut sudah termasuk tinggi di perusahaan tempatnya bekerja, namun karyawan tersebut masih kurang puas jika karyawan tersebut yakin kalau karyawan dengan kualifikasi sama di institusi yang lain menerima gaji yang lebih tinggi.

Pengukuran kepuasan kerja memiliki banyak cara dan bervariasi, baik dari segi analisis statistik maupun proses pengumpulan datanya, pengukuran kepuasan kerja bias diukur menggunakan *Job Index Descriptive Index* (JDI) maupun *Job Satisfaction Survey* (JSS). *Job Index Descriptive Index* (JDI), yaitu pengukuran standar terhadap kepuasan kerja seperti yang terdapat pada (Riggio, 1992) menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi pekerjaan yang menggambarkan elemen-elemen utama dari pekerjaan yang dimiliki seseorang, yaitu pekerjaan itu sendiri, supervise, pemberian upah, promosi, dan mitra kerja. Sedangkan *Job Satisfaction Survey* (JSS) yaitu pengukuran kepuasan kerja dengan sembilan faktor, yaitu: gaji, promosi, pengawasan, keuntungan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi. Dan *Job Satisfaction Survey* (JSS) memiliki kuesioner yang digunakan untuk mengevaluasi sembilan aspek yang terkait dengan kepuasan keseluruhan dengan 36 item pertanyaan kuesioner. Instrument ini mapan di antara kepuasan kerja lainnya dan lebih terperinci.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Paul E. Spector (1994) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari sembilan aspek dengan nama *Job Satisfaction Survey* (JSS). Aspek-aspek yang

mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, pengawasan, keuntungan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi. Gaji adalah aspek yang mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji promosi adalah aspek yang mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijakan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Pengawasan adalah aspek yang mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

Keuntungan adalah aspek yang mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan di berikan kepada karyawan secara adil dan sebanding. Penghargaan adalah aspek yang mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan hasil kerja. Prosedur operasional adalah aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti biokrasi dan beban kerja. Rekan kerja adalah aspek yang mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan rekan kerja misalnya adanya hubungan kerja yang rukun dan saling melengkapi. Sifat pekerjaan adalah aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap Pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain: kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Komunikasi adalah aspek yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh

perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan adalah dengan memenuhi kepuasan kerja pegawai. Di dalam kepuasan kerja dapat terlihat sejauh mana karyawan dapat menyukai atau tidak pekerjaan mereka (Spector 1997) karyawan yang menyukai pekerjaan mereka akan menikmati pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya mereka akan bekerja hanya karna kebutuhan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan”**.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan kontrak PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan?
2. Faktor apa yang memiliki kontribusi paling besar dalam membentuk kepuasan kerja karyawan kontrak PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di PT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah kinerja karyawan kontrak yang bekerja diPT.PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini di lakukan didi Jl. Lintas timur sumatera KM 15. Rangai Tri Tunggal, Kecamatan Katibung. Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai bulan Juli 2018.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ilmu penelitian yang diambil adalah manajemen sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang memiliki kontribusi paling besar dalam membentuk kepuasan kerja karyawan kontrak PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Bagi peneliti, Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai tingkat kepuasan kerja.

1.5.2 Bagi Insitusi IIB Darmajaya

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB DARMAJAYA, sebagai referensi dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang akan dilakukan, kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif data dari responden dan variabel penelitian, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang

diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN