

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting atau dikenal dengan istilah *human capital* dan merupakan jantung kehidupan bagi sebuah perusahaan yang berskala besar atau kecil sekalipun, karena seorang karyawannya yang menggerakan serta menjalankan visi, misi, dan tujuan perusahaan tersebut. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja para karyawan di dalam bekerja pada suatu perusahaan sangat mempengaruhi sikap dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini karyawan PT. Sukses Makmur Pratama Medan, menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawannya, mulai dari kompensasi yang dirasa kurang, masalah kenaikan jabatan karyawan hingga hubungan sebagian bawahan dan pimpinan masih ada yang kurang baik.

Berbicara mengenai kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi setiap karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Namun, kurangnya penerapan kompensasi yang diberikan perusahaan masih jauh dari yang diharapkan para karyawan, sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan pada perusahaan tersebut.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan bentuk kepercayaan dan pengakuan perusahaan atas kemampuan karyawannya. Pemberian promosi jabatan oleh perusahaan adalah sebuah bentuk penghargaan atau “*reward*” yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan karyawan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Namun kurangnya informasi yang diberikan perusahaan mengenai syarat-syarat promosi jabatan yang diberlakukan perusahaan terhadap karyawannya, mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya.

Dalam menciptakan kepuasan kerja maka dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir karyawannya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku pada perusahaan. Namun kurangnya peran pimpinan dalam memperhatikan bawahan yang menjadi faktor kepuasan kerja para karyawan pada perusahaan tersebut.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan

merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan. Namun sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan serta Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sukses Makmur Pratama Medan”***.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dilihat bahwa adanya masalah PT. Sukses Makmur Pratama Medan :

1. Kurangnya penerapan kompensasi yang diberikan perusahaan masih jauh dari yang diharapkan karyawannya.
2. Kurangnya informasi yang diberikan perusahaan mengenai syarat-syarat promosi jabatan yang diberlakukan perusahaan terhadap karyawannya.
3. Kurangnya peran pimpinan dalam memperhatikan bawahannya.

I.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan?
2. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diperoleh berbagai pihak yaitu:

1. Bagi PT. Sukses Makmur Pratama Medan

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Sukses Makmur Pratama Medan untuk lebih memperbaiki kompensasi, promosi jabatan dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

3. Bagi Peneliti

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

I.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel :

**Tabel I.1
Penelitian Terdahulu**

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya (2016)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Promosi Jabatan Y : Kepuasan Kerja	Regressi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Kepemimpinan X ₃ : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	Regressi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Indra Prawira (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Kepemimpinan X ₃ : Fasilitas Kerja Y : Kepuasan Kerja	Regressi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Sumber : Jurnal, 2021

I.7 Teori Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2015:445), kompensasi merupakan merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi/perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan perusahaan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

I.8 Teori Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2014:169), promosi jabatan merupakan apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.

Menurut Wahyudi (2015:173), promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang.

Menurut Hasibuan(2016:108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar pula.

I.9 Teori Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014:213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

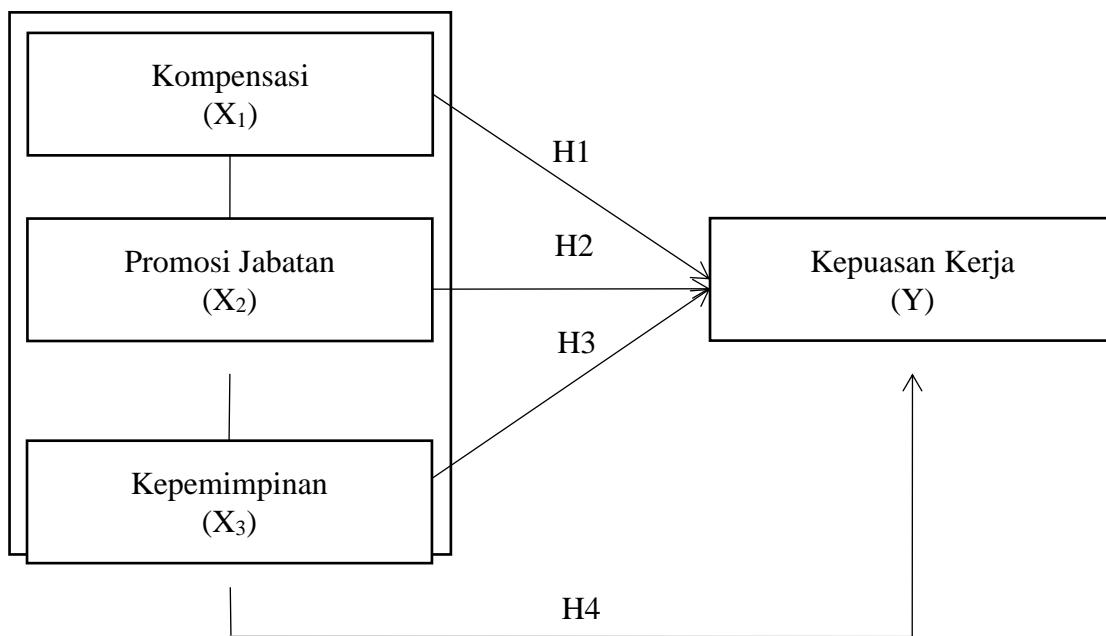
Menurut Umi dan Hartono (2016:48), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fahmi (2017:15), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin serta mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

I.10 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar I.1
Kerangka Konseptual

I.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.
- H2: Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.
- H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.
- H4: Kompensasi, Promosi Jabatan dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sukses Makmur Pratama Medan.