

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha di era globalisasi saat ini dirasakan sangat pesat. Pertumbuhan dan perkembangan ini juga berjalan seiring dengan persaingan yang semakin ketat dalam dunia usaha. Perusahaan harus mampu memberdayakan semua jenis sumber daya yang ada dalam perusahaan dengan lebih baik, agar perusahaan mampu terus bersaing dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber – sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju atau mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2005).

Sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau *overlapping*. Kebutuhan masing – masing karyawan perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan baik. Apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Hariandja, 2002 : 292).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senangnya, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005 : 475). Puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Yuwono dan Khajar (2005 :75-89), kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yaitu *pertama*, pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang dapat memuaskan karyawan adalah pekerjaan yang memberikan status pada karyawannya. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang menawarkan bermacam tugas dan tantangan yang dapat mengembangkan potensi dirinya.

Kedua, kesempatan mendapat promosi. Promosi jabatan bagi karyawan mempunyai dampak yang positif terhadap kepuasan kerja. Perubahan tingkat pekerjaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang karyawan yang naik ke jabatan yang lebih tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dengan pekerjaannya (Ghiselli & Brown dalam As'ad, 2002 : 112-113).

Ketiga, kolega kerja dan supervisi. Seorang karyawan tidak hanya mempunyai kebutuhan akan uang dan prestasi saja, karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain atau karyawan lain.

Keempat, imbalan yang dipersepsikan adil. Imbalan yang dipersepsikan adil menurut karyawan akan menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Pendapat tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2001 : 62), bahwa komponen kompensasi seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Komponen kompensasi yang dirasa adil akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi tersebut dirasa tidak adil maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

Berdasarkan hasil riset Caugemi dan Claypool yang dikutip oleh As'ad (2000), menemukan bahwa faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah penghargaan, pujian, prestasi, dan kenaikan jabatan, sedangkan faktor – faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah supervisor, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan gaji.

Para pekerja menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya (Malayu S.P. Hasibuan, 2007:121). Secara teori, keadilan kompensasi yang diberikan akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

PT. Rajawali Nusindo merupakan perusahaan yang bergerak sebagai distributor produk farmasi, alat kesehatan dan perdagangan umum. Salah satu misi perusahaan adalah memberdayakan seluruh karyawan sebagai modal utama untuk memberikan mutu layanan terbaik bagi pelanggan, kegiatan operasi yang efektif dan efisien, serta penciptaan nilai yang optimal bagi stakeholders.

Pencanangan *Spirit of Change* memunculkan komitmen bersama (*Thinking and doing Together*) yang merupakan tonggak fundamental yang kuat dalam membangun budaya dan nilai-nilai luhur yang merupakan kunci utama PT. Rajawali Nusindo meraih sukses.

Namun, ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan. Hal ini terlihat dari fluktuasi penjualan produk PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan pada tahun 2013 hingga tahun 2014.

Tabel 1.1

Mitra Kerja PT. Rajawali Nusindo 2014

Mitra Kerja	Tahun 2014
Rumah Sakit	1.170
Laboratorium Klinik	782
Apotik	7.139
Toko Obat	1.567
PBF	738
Dinas Kesehatan	436
Grosir	1.546
Semi Grosir	3.847
Retail	11.533
Hotel, Restaurant, Café	1.238
Modern Market	365
Mini Market	1.072
Jumlah Outlet	31.443

Sumber : PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan

Dari data tabel 1.1 terlihat jumlah mitra kerja pada tahun 2014. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mencapai target perusahaan harus maksimal. Target perusahaan akan tercapai apabila karyawan bekerja secara optimal.

Tabel 1. 2

Penjualan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan Tahun 2008 hingga 2010

Tahun	Penjualan
2008	2.152.344
2009	2.415.475
2010	2.482.097

Sumber : PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan

Dari data yang ditunjukkan tersebut, tingkat penjualan sebesar 2.152.344 di tahun 2008 menjadi 2.415.475 di tahun 2009. Demikian juga tingkat penjualan pada tahun 2010. Puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja akan berdampak pada naik atau turunnya tingkat produktivitasnya.

“Untuk mencapai tingkat keadilan dan kelayakan yang lebih baik, maka perbedaan pemberian kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan – perbedaan kegiatan manajerial, tanggungjawab, kemampuan, pengetahuan, dan produktivitas” (Edi Sutrisno, 2012 : 183).

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan akan menimbulkan dampak yang negatif dan merugikan perusahaan seperti, karyawan memiliki keluhan yang cenderung negatif, produktifitas kerja menurun, tingkat absensi yang tinggi, tingginya intensi turn over karyawan, dan lain sebagainya.

Tabel 1.3
Perubahan Jumlah Karyawan PT. Rajawali Nusindo Bulan Juli 2014 hingga
November 2014

Formasi Karyawan	Juli 2014	September 2014	November 2014
Jumlah Karyawan	92 Orang	91 Orang	91 Orang
Karyawan Masuk	2 Orang	1 Orang	-
Karyawan Keluar	1 Orang	1 Orang	-

Sumber : PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan November 2014

Dari data di atas, dapat dilihat perubahan jumlah karyawan pada Juli hingga November 2014. Tingkat intensi turn over yang terus menerus terjadi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang keluar – masuk perusahaan menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, sudah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan. Karyawan dalam bekerja juga memiliki beberapa harapan. Karyawan memiliki harapan bahwa mereka bisa dipromosikan ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Terdapat perbedaan besaran dalam pemberian insentif antara karyawan satu dengan karyawan lain dalam jabatan yang sama akan membuat karyawan merasa adanya ketidakadilan.

Karyawan akan memandang adil atau tidak adil dalam pemberian kompensasi berdasarkan persepsi mereka.

Ketatnya persaingan antar karyawan di perusahaan tersebut juga akan membuat karyawan memikirkan kembali peluang dan kesempatan mereka untuk dipromosikan. Ini pasti akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Bila keseluruhan harapan – harapan karyawan tersebut tidak dapat terpenuhi, maka akan mampu mempengaruhi keputusan – keputusan karyawan tentang seberapa puas mereka terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
3. Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah pada penelitian ini, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan uraian pada latar belakang sebelumnya, terdapat indikasi bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan tergantung dari usaha-usaha yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri di antaranya, promosi jabatan dan kompensasi bagi karyawan. Berdasarkan uraian masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagaimana pengaruh secara simultan antara promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara promosi jabatan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kontribusi, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan referensi kerja pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.

- c. Bagi Perusahaan

1. Memberi masukan dan perkembangan bagi perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan organisasi.

2. Menjadi bahan evaluasi dan menambah masukan untuk program promosi jabatan yang akan dilaksanakan perusahaan dimasa akan datang.

d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi terlebih bagi yang ingin memperdalam penelitian mengenai pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menganalisis hubungan kausalitas kepuasan dengan promosi jabatan dan kompensasi.

