

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang memiliki peranan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu menjadikan organisasi mengalami peningkatan dan perkembangan secara berkala. Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi [1]. Pada umumnya perusahaan mengharapkan karyawan memiliki kerja yang baik untuk dapat bekerja mencapai tujuan perusahaan. sumber daya manusia bagi sebagian perusahaan merupakan asset, oleh karena itu sumber daya manusia perlu melakukan perkembangan dan pengarahan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan harapan dari perusahaan [2].

Hal yang dapat membuat suatu organisasi dapat bersaing yaitu hasil dari kinerja yang diberikan karyawan. Kinerja yang baik dapat membuat suatu organisasi dapat terus melakukan persaingan dengan organisasi lain serta dapat mencapai target organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [3]

Promosi jabatan merupakan pemindahan karyawan dari suatu posisi jabatan ke jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang di ikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar [4]. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga output yang dihasilkan akan tinggi. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang membuktikan bahwa karyawan mampu menunjukkan kemampuannya serta membuktikan loyalitasnya kepada perusahaan dan dengan harapan promosi jabatan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan dalam mencapai sasaraannya [5]. Jika promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, maka karyawan tidak dapat memaksimalkan pekerjaannya dan dapat berakibat pada tahap pengunduran diri atau hasil kinerja karyawan akan menurun, namun jika promosi jabatan yang diberikan terhadap karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan, maka hasil dari pekerjaan tersebut akan maksimal sehingga perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi, sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh sistem disiplin yang dijalankan organisasi. Hal yang paling dasar dalam sistem disiplin adalah manajemen waktu, yaitu jam kerja dan kehadiran karyawan. Disiplin kerja memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana disebutkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan [6]. Penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa karyawan yang sering terlambat dalam bekerja, karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja, serta karyawan yang sering menunda pekerjaannya. Setiap perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yang sering melakukan kelalaian dalam melakukan pekerjaannya, dimana sanksi yang diberikan dapat berupa sanksi ringan seperti teguran, serta sanksi yang berat berupa surat peringatan maksimal tiga kali, atau pemecatan langsung terhadap karyawan.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan atau rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif

tentang pekerjaan tersebut, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya [7]. Karyawan selalu menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar upah yang berlaku maka kepuasan kerja yang tinggi akan muncul [6].

Seperti halnya mengenai promosi jabatan, perusahaan memberikan promosi sesuai dengan hasil kinerja yang dihasilkan karyawan, hasil kinerja yang memenuhi standar perusahaan akan diberikan promosi jabatan untuk memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, adanya promosi jabatan dapat membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya, sehingga karyawan akan terangsang untuk lebih giat dalam memberikan hasil kerja yang maksimal. Pada perusahaan Riko, perusahaan memiliki tiga bagian yang penting dalam mengelola perusahaan, yaitu bagian administrasi, produksi dan bagian gudang. Promosi jabatan diberikan setelah masa kerja dalam perusahaan minimal 1 tahun. Misalnya admin stock controller diberikan pindahan jabatan sebagai admin sales dalam kurun waktu 1 tahun bekerja sebagai stock controller. Akan tetapi, perusahaan tidak selalu memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang masa kerjanya sudah memenuhi syarat perusahaan, promosi jabatan diberikan hanya beberapa karyawan yang dianggap sudah layak untuk melakukan pekerjaan yang akan diberikan.

Mengenai sistem disiplin perusahaan sangat mengutamakan ketertiban karyawan dalam waktu bekerja, salah satunya adalah kehadiran karyawan dan ketepatan waktu dalam bekerja. Kehadiran karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan, sebab tidak hadirnya karyawan dapat menghambat jalannya aktivitas perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan, salah satunya seperti proses penjadwalan dalam pengiriman barang yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan yang dijadwalkan akibat dari ketidakhadirnya karyawan yang bertugas dalam bagian pengantaran barang. Dan proses produksi barang yang juga terhambat akibat karyawan yang tidak hadir dalam bekerja.

Kepuasan yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji yang telah ditetapkan, reward yang diberikan pada waktu tertentu, uang lembur yang diberikan pada saat karyawan lembur serta lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan baik.

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia didalam perusahaan, penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Riko, Medan. PT. Riko, sendiri merupakan perusahaan yang

bergerak dibidang produksi sparepart kendaraan bermotor. Dilengkapi dengan beberapa produk, PT. Riko menjadi salah satu perusahaan yang cukup bersaing dibidangnya. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan hasil kinerja dari karyawan karena perusahaan memerlukan kinerja karyawan untuk membantu perusahaan agar dapat terus bersaing dengan kompetitor-kompetitor. Meskipun begitu peneliti ingin mengetahui apakah promosi jabatan yang diberikan, disiplin waktu yang diterapkan, serta kepuasan kerja yang didapat dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Hasil dari masing-masing fenomena variable pada perusahaan Riko inilah, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riko, Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Riko, Medan ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Riko, Medan ?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Riko, Medan ?
4. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Riko, Medan ?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ni sebagai berikut, dibatasi dengan Judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riko, Medan”.

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel Bebas : Promosi Jabatan (X_1), Disiplin (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)
3. Objek Penelitian : PT. Riko, Medan
Jalan. Tirtosari Pergudangan SBC2 No.8M
4. Periode Pengumpulan Data : Jan 2019- Des 2020

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Riko, Medan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Riko, Medan
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riko, Medan.
- 4) Untuk Mengetahui dan Menganalisis pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riko, Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian pasti memiliki manfaat masing-masing. Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan penulis adalah manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis .

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan Perusahaan Riko dapat memberikan masukan kepada perusahaan serta menambah pengetahuan dan wawasan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan mengenai promosi jabatan, disiplin, dan kepuasan kerja yang akan dilakukan perusahaan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan Perusahaan Riko dapat memberi solusi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyelesaikan masalah mengenai promosi jabatan, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di PekanBaru yang dilakukan pada tahun 2017. [5]

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan yang penelitian lakukan adalah:

1. Penelitian sebelumnya menggunakan variable promosi jabatan (X). Sedangkan pada penelitian ini peneliti menambahkan variable disiplin(X) dan kepuasan kerja (X). Peneliti

menambahkan variable disiplin karena peneliti ingin melihat dan mengetahui apakah dengan sistem waktu yang telah ditetapkan serta aturan tertulis yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang tidak disiplin dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk tetap menjaga karyawan agar tetap disiplin dalam bekerja [8].

2. Peneliti juga menambahkan variabel kepuasan kerja(X) dimana peneliti ingin mengetahui apakah dengan gaji yang diberikan, reward, serta uang lembur yang di terima sebagai faktor kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor kepuasan kerja ialah gaji, dimana faktor penghasilan seringkali berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dalam bekerja [9].
3. Penelitian sebelumnya melaukan pengumpulan data berupa angket dan dokumentasi. Dengan menggunakan analisis linier sederhana. Pengukuran variable sebelumnya menggunakan skala likert. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tasma Puja di Pekan Baru.
4. Penelitian sebelumnya dilakukan dengan objek penelitian terhadap karyawan pada PT.Tasma Puja di Pekan Baru pada tahun 2017. Sedangkan penelitian ini dilakukan dengan objek terhadap karyawan pada PT. Riko, Medan pada tahun 2019.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL