

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling mempengaruhi dan berperan penting dalam mencapai visi, misi, serta tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan dirasa kurang bermanfaat bagi perusahaan. Oleh karena, itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi serta dapat memajukan perusahaan. Bagi karyawan, suasana kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan serta lingkungan kerjanya [1]. Untuk itu, kepuasan kerja menjadi salah satu pemacu bagi karyawan untuk bersedia melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Ada banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan dan mempertahankan kepuasan bagi karyawan, baik faktor internal (pengakuan, prestise, dan penghargaan) maupun faktor eksternal (kompensasi, bonus, insentif dan fasilitas).

Salah satu cara perusahaan memberi kepuasan kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan kompensasi. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya [2]. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi berpengaruh terhadap tingkat turnover dan absensi karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan, maka akan

mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, melalui sistem kompensasi tersebut organisasi atau perusahaan dapat mengharapkan adanya kepuasan kerja karyawan.

Karyawan akan mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya bila mereka merasa kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Promosi jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh pegawai juga meningkat [3]. Sistem dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Untuk itu, karyawan yang memperoleh promosi jabatan dapat memberikan kepuasan tersendiri dalam diri karyawan karena hasil kerja yang selama ini diberikan pada perusahaan mendapatkan imbalan yang pantas dari perusahaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara tepat untuk mengembangkan potensi tersebut [4]. Dengan demikian, pengembangan karir yang diberikan pimpinan pada karyawannya menjadi salah satu kebijakan manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kelangsungan usaha suatu perusahaan dapat bertahan lama.

Penelitian ini dilakukan pada PTPN II Tanjung Morawa merupakan salah satu Perusahaan BUMN yang bergerak dibidang Agribisnis Perkebunan (kelapa sawit, karet, kakao, gula dan tembakau). Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan mencapai

tujuannya dengan didukung oleh karyawan yang berkompeten dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman berbeda-beda. Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu aset penting dimiliki untuk mencapai tujuan utama perusahaan terutama berkaitan dengan perolehan laba usaha. Guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang menjadi harapan sebagian besar karyawan. Untuk memberikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan yang telah bekerja dan memberikan hasil kerja bagi kepentingan perusahaan pantas mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan berupa upah ataupun gaji.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Sekertariat Perusahaan, Bagian Sumber Daya Manusia & Umum di PTPN II Tanjung Morawa, fenomena utama mengenai Kompensasi yaitu PTPN II sering mengalami keterlambatan dalam penerimaan gaji atau upah. Selain itu, karyawan yang lembur karena intruksi atasan sering terjadi kesalahan dalam pencatatan absensi lembur sehingga bagian Personalia pada saat menghitung gaji atau upah cenderung terjadi kesalahan. Selanjutnya fenomena mengenai Promosi jabatan diberikan oleh pimpinan hanya ditujukan bahwa karyawan tertentu yang telah memenuhi syarat dan kualifikasi yang telah ditetapkan untuk pantas mendapatkan promosi jabatan tersebut. Adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan ditentukan dengan kriteria yang harus dipenuhi oleh karyawan seperti, karyawan telah bekerja di perusahaan minimal 3 tahun, mempunyai catatan absensi dan prestasi kerja yang baik, minimal jenjang pendidikan S1 dan S2 dan tidak mempunyai catatan kriminal atau kejahatan. Fenomena lainnya yaitu mengenai pengembangan karir, dimana tiap divisi bagian tidak semua mendapatkan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, karena kurangnya diadakan diklat (pendidikan & pelatihan) bagi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PTPN II Tanjung Morawa menjadi alasan peneliti ingin melakukan penelitian di PTPN II Tanjung Morawa dengan judul **”Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN II Tanjung Morawa.”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang masalah di atas, masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN II Tanjung Morawa ?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN II Tanjung Morawa ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN II Tanjung Morawa ?
4. Apakah kompensasi, promosi jabatan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN II Tanjung Morawa ?

1.3.Ruang Lingkup Masalah

1. Variable Terikat : Kepuasan Kerja (Y)
2. Variabel Bebas : Kompensasai (X_1), Promosi Jabatan (X_2),
Pengembangan Karir (X_3)
3. Objek Penelitian : PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
4. Periode Pengamatan : Tahun 2017

1.4.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN II Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN II Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN II Tanjung Morawa.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN II Tanjung Morawa.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PTPN II Tanjung Morawa.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi manajemen PTPN II Tanjung Morawa agar dapat menerapkan kebijakan kompensasi yang jelas dan sistematis dalam pembayaran gaji karyawan. Selain itu, manajemen PTPN II Tanjung Morawa dapat memberikan kesempatan promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi sehingga kesempatan untuk maju terbuka lebar secara berkala dan berkesinambungan memberikan pengembangan karir pada karyawan berpotensi untuk pengembangan keterampilan dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar karyawan yang telah lama bekerja di PTPN II Tanjung Morawa memperoleh kepuasan kerja seperti diharapkan.

- b) Bagi peneliti selanjutnya sebagai tambahan pustaka dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurgraha dan Surya (2016) dengan judul Pengaruh **“Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Wilayah Bali Selatan”**.

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Wilayah Bali Selatan dengan menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan. Sedangkan penelitian ini mengganti variabel lingkungan kerja dengan variabel pengembangan karir. Alasan penggantian variabel karena pada penelitian terdahulu variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dari itu pada penelitian ini mencoba menggabungkan variabel lain untuk dijadikan judul penelitian. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departmen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi [2]. Karyawan yang kerjanya bagus harus diberikan pengembangan karir yang baik yang tentunya mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Telkom Indonesia, Wilayah Bali Selatan, sedangkan penelitian ini melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL