BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Saat ini dunia ditandai dengan berkembangnya bisnis kian sangat cepat. Perkembangan ini menyebabkan adanya persaingan bisnis yang mengharuskan perusahaan mempunyai kinerja kerja yang bagus. Di dalam dunia usaha tentu pasti membutuhkan yang namanya sumber daya manusia yang memilki kompetensi dan dapat berkarya. Karena dengan mempunyai SDM yang memadai akan membantu perusahaan, sehingga mampu untuk bersaing menghadapi persaingan global dan membantu perusahaan dalam mengembangkan perusahaan. SDM tentu berperan penting bagi sebuah perusahaan yaitu sebagai penggerak utama dalam kelancaran kegiatan perusahaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di dalam organisasi atau perusahaan, kualitas perusahaan tergantung pada kualitas karyawan yang dimiliki suatu perusahaan. Sehingga diperlukan suatu strategi untuk mengelolanya, dengan pengelolaan SDM yang baik dan tepat maka akan memberikan kemajuan bagi perusahaan.

Menurut Wibowo (2012:501) sikap individu yang dirasakan merupakan bentuk rasa puas terhadap adanya perbedaan antara jumlah penghargaan yang didapatkan

terhadap jumlah penghargaan seharusnya didapatkan saat bekerja. Menurut Setiawan (2012:93) kepuasan kerja adalah gambaran sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam diri masaing-masing individu memiliki nilai-nilai yang berbeda dengan yang lainnya, sehingga tiap individu mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda. Tingkat kepuasan individu akan semakin tinggi apabila pekerjaan yang diambil sesuai dengan kemampuannya.

Dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan hendaknya harus memperhatikan kebutuhan karyawannya. Salah satu yang dibutuhkan karyawan saat bekerja adalah adanya kenaikan jabatan. Dengan begitu perusahaan hendaknya mengadakan kegiatan promosi jabatan yang objektif dan jujur kemudian peletakan yang benar untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Yakup (2016) Promosi jabatan merupakan prestasi kerja yang diraih karyawan didalam menyempurnakan tugas yang diberik perusahaan sehingga karyawan berhak mendapatkan penghargaan atas keberhasilannya yang telah dicapai. (Afrianti & Susanti, 2019) dalam penelitiannya menyatakan Promosi jabatan mempunyai kaitan yang erat dengan kepuasan kerja pegawai karena jika dalam melakukan promosi jabatan atasan tidak memperhatikan *skill* dan kemampuan yang dimiliki oleh bawahan serta jika tidak sesuai dengan ketentuan promosi yang berlaku maka akan menyebabkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai tujuan perusahaan yang sudah dibuat yang harus dijalankan oleh seluruh karyawan dalam perusahaan sehingga untuk mencapai tujuan tersebut karyawan harus mampu bekerja dengan maksimal. Ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugas juga perlu mendapatkan

pengawasan atau perhatian. Cara kerja karyawan berasal dari bagaimana pengawasan yang diberikan. Sehingga tugas yang dikerjakan sesuai dengan tujuan yang dicapai akan mengakibatkan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Menurut Sitorus Sitorus (2020:19), pengawasan adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan semua unit atau satuan kerja terhadap pekerjaan atau karyawan. Menurut Rusdi dan Hidayat (2008:81), pengawasan terhadap karyawan merupakan kegiatan mengawasi sumber daya manusia untuk melihat sejauh mana mereka telah mencapai dan melaksanakan tugasnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan, karena pengawasan yang bagus tentunya dapat menambah rasa puas dalam bekerja. Indriani (2018) dalam penelitiannya menyebutkan pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara.

Berdasarkan observasi bersama HRD PT. Berliando Mitra Abadi syarat promosi jabatan secara umum yaitu dengan melihat kinerja dari karyawaan, sikap karyawan dalam bekerja seperti dapat mengayomi sesama rekan kerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap karyawan mempunyai kesempatan untuk di promosikan satu tingkat di atas dari jabatan sebelumnya. Seperti yang diketahui PT. Berliando Mitra Abadi merupakan perusahaan penyalur alat – alat kesehatan dengan pangsa pasar antara lain rumah sakit, pmi, puskesmas dan laboratorium klinik. PT. Berliando Mitra Abadi sangat mengutamakan para konsumen dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan menunjukkan kualitas dan loyalitasnya untuk memuaskan konsumennya secara berkelanjutan dengan motto perusahaan yaitu *"Always Ready for You!"*. PT. Berliando Mitra Abadi terletak di Jalan Bung Tomo No. 27 Denpasar,

Bali dengan jumlah karyawan yaitu sebanyak 62 karyawan, dengan *level top managemen* sebanyak satu orang, tingkat *middle manajemen* sebanyak lima orang dan tingkat *lower manajemen* . Melalui hasil wawancara bersama HRD PT. Berliando Mitra Abadi diperoleh informasi bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan dengan tingkat *turnover* nampak pada tabel 1.1

Tabel 1.1

Data *Turnover* Intention Karyawan

PT. Berliando Mitra Abadi Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover Rate (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (A+B-C)	
2017	38	6	3	41	7,5
2018	41	19	13	47	13,6
2019	47	14	5	56	17,4
2020	56	33	13	62	33,8

Sumber : HRD PT. Berliando Mitra Abadi

Berdasarkan tabel 1.1 menurut Khaidir, Bachri dan Sugiati (2017) *turnover* tidak boleh lebih dari 10% per tahunnya pada PT. Berliando Mitra Abadi jumlah *turnover* setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan atau setiap tahunnya melebihi 10% per tahun. Tahun 2017 total karyawan akhir tahun sebanyak 41 karyawan mengalami *turnover intention* sebesar 7,5%, selanjutnya di tahun 2018 total karyawan akhir tahun sebanyak 47 karyawan mengalami peningkatan *turnover* sebesar 13,6% begitu juga di tahun 2019 mengalami peningkatan *turnover* intention sebesar 17,4% dan di

tahun 2020 mengalami peningkatan turnover intention sebesar 33,8%. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Berliando Mitra Abadi mengalami tingkat *turnover* yang dapat dikatakan tergolong tinggi. Kondisi ini tentu akan menyebabkan dampak negatif untuk PT. Berliando Mitra Abadi karena perusahaan akan mengadakan *rekrutment* karyawan pengganti dan sosialisasi untuk karyawan baru selain itu kegiatan tersebut akan menyebabkan perusahaan untuk mengeluarkan biaya.

Tingginya tingkat *turnover* terjadi di PT. Berliando Mitra Abadi saat ini menandakan bahwa rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Berliando Mitra Abadi. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara peneliti bahwa kurangnya kepuasan kerja disebabkan karena tidak adanya perubahan gaji karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang diambilnya sehingga ini dapat memicu ketidakpuasan karyawan atau lebih memilih untuk mengundurkan diri dari PT. Berliando Mitra Abadi. Gaji pokok yang diberikan sebesar Rp. 1.848.000 gaji yang diperoleh terbilang rendah karena berada di bawah upah minimum regional Denpasar yang ditetapkan. Kurangnya kepuasan kerja karena kesempatan promosi yang kurang efektif, yang disebabkan karena terus terjadinya pengembangan struktur organisasi baru, masih terdapat karyawan yang bekerja belum sesuai dengan job deskripsinya yang disebabkan karena masalah pengawasan yang kurang optimal. Selain itu karyawan dituntut harus bekerja cepat dan cermat untuk mencapai target yang sesuai dengan realisasi.

Berdasarkan masalah yang ditemukan di lapangan, membuat peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan**

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Berliando Mitra Abadi Di Denpasar"

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

1. Penurunan kinerja karyawan atau banyaknya karyawan yang keluar (*turnover*).
2. Kesempatan promosi yang kurang efektif, yang disebabkan karena terus terjadinya pengembangan struktur organisasi baru.
3. Masih terdapat karyawan yang bekerja belum sesuai dengan job deskripsinya yang disebabkan karena masalah pengawasan yang kurang optimal.
4. Tidak adanya perubahan gaji karyawan atau gaji yang tidak sesuai dengan jabatan atau pekerjaan.

1.3 PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan masalah yang ditemukan di lapangan kemudian diuraikan kedalam latar belakang dan identifikasi permasalahan. Dalam studi ini pembatasan masalah yang dilakukan adalah memfokuskan penelitian pada promosi jabatan, pengawasan dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar.

1.4 RUMUSAN MASALAH

Berdasar pemaparan latar belakang, maka rumusan permasalahan yang dapat dibuat yakni.

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar?
3. Apakah promosi jabatan dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar?

1.5 TUJUAN PENELITIAN

Berdasar pada latar belakang dan rumusan permasalahan yang sudah dibuat. Studi ini bertujuan untuk mengetahui.

1. Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar.
2. Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar.
3. Pengaruh promosi jabatan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar.

1.6 MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

   Bisa berguna dalam memberi sumbangasih pemikiran dan literatur tambahan dalam pengembangan ilmu ekonomi untuk membantu riset berikutnya yang berhubungan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Penulis

      Di gunakan sebagai persyaratan dalam menyelesaikan Program Strata 1 pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha. Penelitian ini juga merupakan kesempatan yang digunakan oleh peneliti guna mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh ketika belajar di bangku perkuliahan.

   b. Bagi Perusahaan PT. Berliando Mitra Abadi

      Bisa dipergunakan untuk bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan dan mengembangkan strategi kreatif untuk kebijakan perusahaan di PT. Berliando Mitra Abadi.

   c. Bagi Undiksha

      Bisa dipergunakan sebagai koleksi tambahan penelitian dan bisa menjadi referensi tambahan untuk yang tertarik melaksanakan penelitian berikutnya yang serupa.