

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Setiap organisasi harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung bagaimana perusahaan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Karena pada dasarnya semua perusahaan akan membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha agar karyawan dapat memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka seperti rasa aman, rasa keadilan, kesehatan dan penghargaan. Seperti teori Gary Dessler (2003:5) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Sebagai salah satu unsur pembinaan dan pengembangan, promosi jabatan mempunyai peran dan aspek yang menentukan dalam suatu organisasi. Promosi jabatan dalam pelaksanaannya diperlukan bagi setiap pegawai. Oleh karena itu, pegawai perlu disemangati untuk berprestasi, produktif, dan berkualitas dengan mental yang baik. Untuk itulah promosi sebagai salah satu hak dan tujuan dalam bekerja perlu dilaksanakan secara baik, jelas, jujur, dan sesuai dengan prosedur sehingga dapat mendorong peningkatan semangat

kerja pegawai. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Menurut Kadar Nurjaman (2014:313) Promosi adalah perubahan penugasan dari suatu pekerjaan yang tingkatannya lebih rendah kepada pekerjaan lain yang tingkatannya lebih tinggi dari jabatan semula dalam organisasi. Sedangkan menurut Mila Badriah (2013:218) Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun non pemerintahan.

Motivasi kerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang pegawai, tingkat pendidikan mempunyai arti penting bagi perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, wawasan yang luas serta mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi. Sehingga dapat mengaplikasikannya dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Sutirna dan Asep Samsudin (2015 : 25) menyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar, membentuk manusia yang paripurna, memberikan bekal untuk manusia yang akan digunakan dalam beraktifitas sehari-hari, dan pesan moral yang baik bagi pengembangan hidup dan kehidupan di masa kini dan masa yang akan datang. Sedangkan menurut UU No. 20 tahun 2013 pendidikan adalah usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan darinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya. Pengalaman kerja pada dasarnya merupakan faktor penting bagi pegawai dan perusahaan sebagai tolak ukur kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya yang diperoleh sebelumnya. Dengan adanya pengalaman kerja dipandang pegawai dapat termotivasi agar dapat melaksanakan pekerjaan atau cepat menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Luh Aristarini (2014) menyatakan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

Motivasi yang tepat dan baik akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja para pegawai dan pada akhirnya akan tercapai visi dan misi perusahaan sehingga keuntungan perusahaan akan tercapai secara maksimal. Menurut Richard L. Daft (2008 : 373) motivasi diartikan sebagai kegiatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Sedangkan Menurut Wilson Bangun (2012 : 312) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Pada penelitian ini objek yang dijadikan tempat penelitian adalah perusahaan daerah yang bergerak di bidang jasa, yaitu salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Provinsi DKI Jakarta yaitu PD Pasar Jaya. PD Pasar Jaya adalah perusahaan daerah di mana jenis kegiatan usahanya bergerak di bidang jasa pengelolaan pasar. Dalam hal pengelolaan, saat ini PD Pasar Jaya mengelola sebanyak 153 pasar yang tersebar di seluruh wilayah provinsi DKI Jakarta.

Peneliti akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan promosi jabatan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Peneliti merasa terdapat permasalahan mengenai motivasi kerja pegawai PD Pasar Jaya dan faktor faktor yang mempengaruhinya.

Dari segi promosi jabatan, di lingkungan PD Pasar Jaya masih banyak yang tidak sesuai dengan definisi dari promosi jabatan. Untuk promosi jabatan di lingkungan PD Pasar Jaya, biasanya dilihat dari kedekatan antara pegawai dengan pimpinan, sehingga masih banyak pegawai yang seharusnya sudah mendapatkan promosi jabatan akan tetapi masih belum mendapatkannya yang memunculkan kecemburuan sosial di lingkungan PD Pasar Jaya.

Ditinjau dari segi tingkat pendidikan, tingkat pendidikan terakhir pegawai yang berada di lingkungan PD Pasar Jaya adalah bervariasi dari tingkat pendidikan rendah sampai dengan tingkat pendidikan tinggi. Kurangnya dorongan dan dukungan dalam hal pendidikan dari perusahaan dapat mengakibatkan motivasi kerja pegawai menurun, seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi pegawai menggunakan biaya sendiri belum

mendapat bantuan dari perusahaan, maka dengan diadakan program pelatihan pendidikan formal dan non formal atau dengan memberikan pendidikan untuk melanjutkan ke jenjang lebih tinggi dengan anggaran perusahaan, akan memacu motivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja secara individu khususnya dan perusahaan pada umumnya. Seharusnya ini menjadi perhatian untuk masa depan perusahaan agar terus maju serta mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Dari segi pengalaman kerja, banyak pegawai yang memiliki pengalaman kerja di bidang pengelolaan pasar akan tetapi masih kurang mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa pengembangan karir, sehingga membuat motivasi pegawai dalam bekerja juga menjadi turun. Perusahaan seharusnya mempertimbangkan dengan adanya pengalaman kerja, pegawai dipandang mampu melaksanakan pekerjaan atau cepat menyelesaikan pekerjaannya. Jika pegawai memiliki banyak pengalaman kerja maka pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki menjadi lebih luas, sehingga pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

Penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel Promosi jabatan terhadap motivasi kerja telah dilakukan salah satunya oleh Khusnul Khotimah, dkk (2015) yang telah melakukan penelitian tentang pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. PLN Malang menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN Malang, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bastian Prabowo, dkk (2016) dengan

penelitian pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Malang menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Malang.

Penelitian yang menggunakan variabel tingkat pendidikan dengan motivasi kerja yang dilakukan oleh Jayasman (2013) dengan penelitian pengaruh intrinsik *reward* dan pendidikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pariaman menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman dan penelitian oleh Desak Ketut Ratna Dewi, dkk (2016) tentang pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

Sedangkan penelitian yang menggunakan variabel pengalaman kerja dengan motivasi kerja yang dilakukan oleh Luh Aristarini, dkk (2014) tentang pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Adira Finance Singaraja menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Adira Finance Singaraja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan masih ada perbedaan dengan *variabel independen* yaitu promosi jabatan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap *variabel dependen* yaitu motivasi kerja, maka penelitian tersebut masih perlu untuk dilakukan kembali.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PD Pasar Jaya”**

## **1.2 Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai PD Pasar Jaya?
2. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai PD Pasar Jaya?
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai PD Pasar Jaya?
4. Apakah Promosi Jabatan, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PD Pasar Jaya?
5. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai PD Pasar Jaya?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai PD Pasar Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai PD Pasar Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai PD Pasar Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai PD Pasar Jaya.
5. Untuk mengetahui variabel pengaruh yang paling dominan terhadap Motivasi Kerja Pegawai PD Pasar Jaya.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan akan pentingnya promosi jabatan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta arti penting motivasi kerja di perusahaan PD Pasar Jaya.



## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini salah satu syarat guna mencapai gelar strata satu (S1) di Universitas Satya Negara Indonesia Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen.

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi peneliti mengenai berbagai masalah yang timbul dalam dunia kerja di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Motivasi Kerja pegawai.

## 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai Pengaruh Promosi Jabatan, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan, serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama. Selain itu juga, dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa semester bawah sehingga lebih semangat dalam belajar.