

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Unsur utama manajemen sumber daya manusia adalah manusia.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, keunggulan teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia tidak dapat ditunda lagi.

Menurut Herzberg dalam Ardana (2012:23), sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan pelayanan serta pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia hendaknya diperlakukan secara adil dan layak dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar gairah karyawan dalam bekerja tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik dan non fisik, karakteristik pekerjaan.

Menurut Handoko (2005:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negative pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan akan mendapatkan kepuasan bila upah atau kompensasi yang mereka

terima sesuai dengan pekerjaannya, merasa kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar, dan nyaman pada saat sedang bekerja.

Kompensasi finansial menurut Anwar Prabu (2010:93) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penghargaan atau ganjaran dalam bentuk uang yang mencakup upah dan gaji ditambah dengan tunjangan-tunjangan (benefit). Pemberian kompensasi finansial yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang di pikul karyawan selain dapat membantu menunjang kehidupan karyawan, karyawan pun menjadi akan merasa lebih di hargai dalam bekerja. Kompensasi dengan rasa adil dan kompetitif dilakukan oleh perusahaan, akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi meliputi gaji dan upah, kompensasi insentif, kompensasi tunjangan dan jasa memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Promosi jabatan menurut Siagian (2008:193) adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Dari pernyataan-pernyataan di atas maka dapat di simpulkan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannya pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya. Promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawannya, bahkan setiap karyawannya

menjadikan promosi jabatan sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu diharapkan oleh karyawan. Promosi karyawan tidak hanya semata-mata akan memberikan kepuasan lebih tapi juga bagi setiap karyawan akan merasa status sosialnya meningkat.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:31) adalah sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Sedangkan, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapainya hasil yang optimal apabila telah ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang nyawan.

PT Mega Central Finance merupakan perusahaan pembiayaan sepeda motor yang berkembang dengan pesat dan didirikan pada tahun 2007. Perusahaan ini focus menangani pembiayaan sepeda motor. Perusahaan juga berupaya memberikan pelayanan yang terbaik serta berkualitas bagi setiap nasabahnya agar dapat tetap bertahan dalam finance ini, begitu juga kepada

seluruh sdm atau karyawannya agar tetap professional dalam bekerja, sehingga tanpa adanya sumber daya manusia ini perusahaan tidak akan berarti apa-apa. Oleh karna itu, sumber daya manusia di perusahaan MCF ini perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Keseimbangan tersebutlah merupakan kunci utama dari perusahaan ini agar dapat berkembang secara produktif. Pengelolaan karyawan di perusahaan ini sangatlah professional dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, penempatan karyawan, pembagian kompensasi, promosi jabatan karyawan sesuai dengan kemampuannya, keahlian, dan keterampilannya.

Ada beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yang dilakukan oleh Sondang P. Hutagalung (2010) mengenai kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai, menyebutkan bahwa promosi jabatan dan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, tetapi factor promosi jabatan menjadi faktor paling dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. DA Wuryanto (2012), juga melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan variabel promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi, dan lingkungan kerja fisik. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel persepsi keadilan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan

signifikan serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan serta memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, PROMOSI JABATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a) Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- b) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- d) Apakah kompensasi finansial, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- e) Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- e) Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor faktor kompensasi, promosi dan lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan dan faktor-faktor dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri.

b. Bagi Civitas Akademika

Dapat menambah referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai kompetensi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya bagi jurusan manajemen.

c. Bagi Penulis

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkannya langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.