

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan semakin ketat dalam berbagai industri di Indonesia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Sumber daya manusia adalah bagian terpenting suatu perusahaan dibidang jasa maupun non jasa, semua SDM yang turut aktif dengan peranan dan tugasnya yaitu mendukung kemajuan perusahaan untuk meraih tujuan. Setiap karyawan disebuah perusahaan mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda. Karyawan adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan sehingga sudah sepatutnya dipertahankan dan diberikan penghargaan yang baik sebagai individu maupun mahluk sosial. Hal ini menjalin tugas manajemen untuk menyatukan pemikiran seluruh karyawan agar tercipta kepuasan kerja bagi semua karyawan diperusahaan. Melihat sangat pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman yang baik.

Menurut Afandi (2021,73) kepuasan kerja adalah efektifitas atau *respons* emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam memenuhi kepuasan kerja kepada karyawan berdampak terhadap

keberlangsungan sebuah perusahaan. Upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan dalam memberi kepuasan kerja dengan memberikan promosi jabatan.

Sebagai karyawan semua berharap mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sekarang. Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Afandi (2021,31) promosi jabatan adalah pimpinan menaikan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan kelevel yang lebih tinggi. Dengan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang ada tentunya berpeluang untuk mendapatkan promosi jabatan.

Rudiansyah (2014,44) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau *output* yang lebih banyak. Masa kerja ada karena adanya hubungan kerja, oleh karenanya, perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian kerja ketika pertama kali karyawan tersebut mulai bekerja (Pasal 50 UU Ketenagakerjaan).

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi dan ikut andil bagian dalam perekonomian negeri. Begitu juga dengan Perusahaan Daerah Air Minum

(PDAM) yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan asli daerah yang selanjutnya disetor ke kas daerah dan mewujudkan serta meningkatkan pelayanan umum, berupa jasa kepada masyarakat dengan jalan memenuhi dan mengusahakan kebutuhan air minum yang bersih dan sehat bagi masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) mempunyai tugas untuk melaksanakan pelayanan penyediaan air bersih dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah selain menjalankan tugas tersebut Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) mempunyai fungsi; penyediaan air bersih, penyaluran air bersih dan penghasil sumber pendapatan asli daerah. Untuk mencapai tujuan dari PDAM Kabupaten OKU melakukan peningkatan kapasitas produksi dan jaringan pipa, pembenahan layanan keluhan pelanggan, pemerataan aliran pelayanan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kepuasan kerja karyawan yang baik untuk mendukung tujuan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU, untuk itu dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang memumpuni. Oleh karena itu, untuk mencapai visi misi, maka diharapkan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU dapat terus meningkat dan mencapai tingkat yang optimal akan tetapi pada kenyataanya karyawan mengalami naik turun dan baru beberapa karyawan yang mencapai kinerja yang optimal.

Pada penelitian ini penulis menggali fenomena lebih dalam terhadap objek penelitian, maka penulis memutuskan untuk menyebar kuesioner sementara kepada karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 66 orang karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum

Kabupaten OKU guna menggambarkan mengenai promosi jabatan dan masa kerja. Survey dilakukan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Mengenai Promosi Jabatan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
Loyalitas							
1.	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan.	180,0	36,7	3,3			9,47
2.	Didalam bekerja karyawan selalu memaksimalkan kemampuan dan skill nya.	120,0	100,0				9,00
3.	Karyawan harus menghasilkan prestasi kerja.	156,7	63,3				9,37
Prestasi Kerja							
4.	Perusahaan akan mempromosikan karyawan atas prestasi kerjanya.	190,0	30,0				9,70
5.	Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan.	66,7	140,0	13,3			8,33
6.	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan.	176,7	43,3				9,57
Kompetensi							
7.	Kompetensi menjadi ukuran untuk meningkatkan kepuasan kerja.	86,7	123,3	10,0			8,57

Lanjutan tabel 1.1

8.	Kompetensi sangat diperlukan dalam promosi jabatan.	186,7	33,3				9,67
9.	Kompetensi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja.	156,7	60,0	3,3			9,33
D. Pengalaman							
10.	Semakin berpengalaman karyawan dalam bekerja menjadi bahan pertimbangan dalam promosi jabatan.	163,3	56,7				9,43
11.	Pengalaman dapat menjadi ukuran dalam mendapatkan promosi jabatan.	106,7	110,0	3,3			8,73
12.	Semakin kompleks tugas yang saya kerjakan, pengalaman saya semakin berkembang.	90,0	130,0				8,70
Kepribadian							
13.	Karyawan tidak boleh memiliki sifat ego dalam bekerja.	196,7	23,3				9,77
14.	Karyawan harus optimis dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.	90,0	130,0				8,70
15.	Karyawan harus memiliki sifat pantang menyerah dalam menghadapi rintangan pekerjaan.	186,7	33,3				9,67

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai promosi jabatan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator prestasi kerja yaitu sebesar 8,33% yang menyebutkan pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan. Dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja karyawan PDAM masih belum terlihat adanya karyawan

yang berprestasi dan disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan sehingga belum adanya diperoleh karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan, hal tersebut dikarenakan kurangnya segi pengawasan, pengelolaan kerja kurang teliti dalam menjalankan perannya yang mengakibatkan pencapaian prestasi kerja di PDAM kurang maksimal.

Kemudian permasalahan lain dalam promosi jabatan yaitu pada indikator kompetensi sebesar 8,57% yang menyebutkan kompetensi sangat diperlukan dalam promosi jabatan. Dimana karyawan PDAM masih menunjukkan kemampuan atau kompetensi karyawan yang masih rendah, hal ini ditunjukkan oleh data karyawan yang mayoritas berpendidikan SMA terdapat 125 karyawan lulusan SMA. Meskipun terdapat karyawan lulusan sarjana tapi tidak sebanding dengan lulusan SMA. Yang mengakibatkan rendahnya kompetensi antar karyawan sehingga belum dapat kerja yang optimal. Kompetensi sangat penting digunakan sebagai tolak ukur meningkatkan kepuasan dan pengembangan karyawan dan menjadi ukuran untuk dipromosikan.

Masa kerja juga sangat penting dalam kepuasan kerja karyawan. Tabel 1.2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai masa kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebar kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai masa kerja kepada 66 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Mengenai Masa Kerja Perusahaan Daerah Air Minum
Kabupaten OKU

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
A. Tingkat Kepuasan Kerja							
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan	193,3	26,7				9,73
2.	Saya merasa puas bekerja disini.	176,7	43,3				9,57
3.	Saya merasa puas terhadap jenjang karir yang ada diperusahaan.	130,0	90,0				9,10
B. Pengembangan Karir							
4.	Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir.	140,0	70,0	26,7			8,70
5.	Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir untuk karyawan.	126,7	80,0	13,3			8,93
6.	Pengembangan karir harus dilakukan secara transparan terhadap perusahaan.	133,3	70,0	16,7			8,97
C. Stres Lingkungan Kerja							
7.	Lingkungan kerja yang bising membuat karyawan stres.	133,3	76,7	26,7			8,70
8.	Lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat karyawan menjadi stres.	126,7	80,0	13,3			8,93
9.	Lingkungan kerja diperusahaan menjadikan karyawan stres.	116,7	76,7	26,7			8,70
D. Kompensasi Hasil Kerja							
10.	Karyawan diberikan kompensasi yang layak.	150,0	70,0				9,30

Lanjutan tabel 1.2

11.	Kompensasi diberikan kepada karyawan dengan standar UMR yang berlaku diperusahaan.	110,0	106,7	3,3			8,77
12.	Perusahaan harus memberikan kompensasi terhadap perusahaan.	170,0	50,0				9,50

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai masa kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil di indikator stres lingkungan kerja yaitu sebesar 8,70% karyawan menjadi turun kepuasan dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja membuat karyawan stres dan masa kerja karyawan diperusahaan akan semakin berkurang dikarenakan tidak nyaman bekerja. Seperti karyawan di bagian bidang kabag umum mereka menjadi tidak tekun, tidak maksimal dalam bekerja dikarenakan bangunan PDAM yang sudah lama atau usang sehingga minimnya ventilasi udara, yang dapat menyebabkan udara panas yang berasal dari luar terperangkap didalam ruangan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan tidak betah dalam ruangan dan juga jarak meja sangat berdekatan dengan karyawan lain. Untuk mengatasi permasalahan tersebut seharusnya pengadaan ventilasi yang cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas dan juga pemasangan kipas angin atau AC. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Masa Kerja**

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh promosi jabatan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU baik secara parsial maupun secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait antara lain:

a. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya, dan juga diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

b. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan kajian yang sama, serta dapat menambah informasi sebagai tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Perusahaan Daerah Air Minum OKU dalam pengolahan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM yang lebih baik.