

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan apapun bentuk dan tujuan perusahaan. Perusahaan di buat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau perusahaan. Perusahaan zaman yang begitu cepat membuat peran perencanaan strategi menjadi begitu penting, bahkan ini akan menjadi lebih sulit di formulasikan dalam pengelolaan suatu perusahaan. Dengan banyak masalah yang harus dipikirkan dengan SDM yang terbatas para manajer perlu memfokuskan dan menekankan ada masalah-masalah perusahaan yang benar-benar penting termasuk masalah SDM (Rivai dkk, 2018:61).

Keberhasilan organisasi dilihat dari perkembangan globalisasi pada saat ini banyak sekali perusahaan atau kelompok organisasi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya, setiap perusahaan tentunya selalu mengharapkan agar karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi tentunya akan memberikan suatu umpan balik yang baik dan optimal bagi suatu perusahaan.

Kinerja seseorang yang dianggap cukup baik tentu akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dan begitu pun sebaliknya jika kalau kinerja yang didapatkan oleh suatu perusahaan dianggap belum baik maka tentu akan menghambat perusahaan tersebut. Menurut Afandi (2021:83) kinerja merupakan

penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah memperhatikan kepuasan kerja, karena Setiap individu didalam organisasi memiliki peran masing-masing, termasuk di dalam memberikan kepuasan. Misalnya, para pimpinan harus dapat memberikan kepuasan kepada organisasi dengan memberikan kemajuan, di sisi lain para pekerja harus memberikan kepuasan kepada pimpinan dengan menunjukkan prestasi kerja, sedangkan organisasi harus memberikan kepuasan kepada semua *stakeholder* berupa penghargaan. Menurut Afandi (2020:73) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Promosi Jabatan Menurut Emron dkk (2020:228) promosi Jabatan adalah Proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karier.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Permata Finance Cabang Baturaja merupakan perusahaan multi finance yang bergerak dalam bidang pembiayaan kendaraan bermotor. PT. Permata Finance Indonesia memiliki kantor pusat ber alamat di Jl, Kesehatan Raya No. 22 Tanah Abang II Gedung Waringin

group lantai 3. Saat ini PT. Permata Finance Cabang Baturaja hanya memberikan pembiayaan kendaraan bermotor roda dua saja. Setelah melakukan investasi awal untuk segera mengkonsolidasikan kedalam sistem yang terbaik, PT. Permata Finance Cabang Baturaja melaksanakan sebuah program pembiayaan kendaraan dengan melakukan promosi-promosi ke beberapa daerah dan beberapa iklan di koran dan di media sosial sampai program tersebut menyebar ke beberapa penjuru daerah secara nasional sampai pada akhirnya PT. Permata Finance Cabang Baturaja mempunyai kemampuan untuk mendukung kegiatan customer yang sangat agresif. Oleh karena itu PT. Permata Finance Cabang Baturaja sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitis, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya dengan memberikan penghargaan yaitu Promosi Jabatan dan memberikan kepuasan kerja yang baik kepada karyawan.

Berdasarkan Observasi awal yang penulis lakukan Pada PT. Permata Finance cabang Baturaja terletak di Jl. Dr. M. Hatta, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan 32125. Permasalahan yang di temukan berdasarkan teori, indikator berprestasi pencapaian prestasi kerja Pada PT. Permata *Finance* cabang Baturaja belum terlaksana secara maksimal. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil jawaban 34 responden dengan persentase 100%. Responden yang menjawab tidak sebanyak 28 orang (82,3%) dan responden menjawab ya sebanyak 6 orang (17,6%) pada indikator berprestasi, yaitu

pertanyaan apakah pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan. Seperti account officer (AO) survey dan account officer (AO) taggih mereka sudah semaksimal mungkin bekerja dan berusaha mencapai target tetapi tidak ada timbal balik dan pertimbangan dari atasan untuk memberikan penghargaan berupa promosi jabatan atas kerja keras mereka dan ketika karyawan tidak memenuhi target sampai 3 bulan berturut turut atasan juga memberikan sanksi berupa penurunan gaji bahkan terancam di berhentikan. Jadi hal ini mengakibatkan karyawan merasa tidak dihargai dan mulai berkurang semangat kerja dan kinerja karyawan pun menurun. Pada PT. Permata Finance cabang Baturaja juga memiliki komunikasi yang kurang baik, Komunikatif merupakan indikator lain dari promosi jabatan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil jawaban 34 responden dengan persentase 100%. Responden yang menjawab tidak sebanyak 27 orang (79,4%) dan responden menjawab ya sebanyak 7 orang (20,5%) yaitu Apakah karyawan telah menerima informasi dengan baik, kurangnya informasi dari atasan ke bawahan menjadikan karyawan merasa kurang mendapat kepastian dalam berkerja sehingga kurangnya gairah kinerja karyawan, karena pada dasarnya promosi bagi setiap karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat dicapai.

Terdapat juga permasalahan kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Finance Cabang Baturaja, dari salah satu teori indikatornya yaitu pekerjaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil jawaban 34 responden dengan persentase 100%. Responden yang menjawab tidak sebanyak 27 orang (79,4%) dan

responden menjawab ya sebanyak 7 orang (20,5%) yaitu apakah pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, terdapat karyawan mengerjakan suatu hal pekerjaan yang bukan di bidangnya, padahal karyawan tersebut adalah *Account officer (AO) Survey* tetapi terkadang juga harus membantu pekerjaan *Account Officer (AO) Tagih* sedangkan itu bukan tugas nya, sehingga menyebabkan rasa ketidak nyamanan dan berkurangnya rasa kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari kedisiplinan mereka yang mengalami penurunan, dalam hal ini terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa surat izin dan bahkan sebagian ada yang resign di sebabkan kurangnya rasa kepuasan kerja dan kenyamanan karyawan di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan pun menurun.

Brdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul yaitu **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Adalah apakah ada pengaruh Promosi jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu Pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitan promosi jabatan, kepuasan kerja, dan kinerja
- 2) Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

b. Manfaat praktis

1) Bagi Peneliti

Hasil penulisan ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata finance cabang Baturaja serta merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.

2) Bagi Universitas dan Peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literature penelitian tentang pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

3) Bagi kantor PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja, serta memberikan gambaran mengenai kondisi

sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru.