

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Haniyah, 2019). Tenaga kerja memegang peranan dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan memberi dampak positif terhadap tumbuhnya perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perkembangan perusahaan.

Manajemen adalah ilmu yang juga dipandang sebagai seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu. Selain manajemen dipandang sebagai seni, manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen didasarkan oleh keahlian khusus untuk mencapai kinerja seorang manajer yang terikat dengan kode etik serta dituntut untuk bekerja secara profesional (Susan, 2019)

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya kompensasi dan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk lebih baik, dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi.

Dengan adanya promosi jabatan terhadap karyawan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuannya. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur dalam pengembangan SDM.

Adapun pengertian kompensasi menurut Swasto (2011:79) dalam (Sekar et al., 2018) kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan oleh organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja. Adapun pengertian promosi jabatan menurut Siagian (2010: 169) dalam (Anwar, 2015) bahwa promosi jabatan dimaksudkan apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan pun lebih besar pula.

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Kurnia Alam Perista Kudus karena perusahaan tersebut memiliki permasalahan menurunnya jumlah penjualan pertahun yang menurut pengamatan penulis kemungkinan besar disebabkan karena tidak meratanya pemberian promosi jabatan kepada seluruh karyawan yang berprestasi, serta kurangnya kualitas pemberian kompensasi oleh perusahaan.

Permasalahan tersebut berpotensi berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan sehingga terjadi penurunan jumlah penjualan unit per tahun.

PT. Kurnia Alam Perista adalah salah satu perusahaan developer dan kontraktor di Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Kudus-Pati Km 5 No. 836 A Ngembalrejo Kudus. Pada penelitian ini berfokus pada masalah tentang promosi jabatan dan kompensasi yang ada di perusahaan tersebut dengan melihat fenomena-fenomena yang ada.

Tabel 1.1
Data Penjualan Dan Karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah unit
2017	170	105 unit
2018	155	90 unit
2019	135	76 unit

Sumber data dari PT. Kurnia Alam Perista Kudus Bagian Personalia (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui permasalahan utama PT. Kurnia Alam Perista Kudus yaitu penurunan jumlah unit penjualan, pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 170 terdapat 105 unit yang terjual, sedangkan pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan 155 terdapat adanya penurunan jumlah unit yang terjual sebanyak 90 unit. Begitu juga tahun 2019 yang mengalami penurunan pada penjualan tersebut sebanyak 76 unit.

Tabel 1.2
Perkembangan Promosi Jabatan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus

No	Bagian	2017		2018		2019	
		T	R	T	R	T	R
1	Marketing	3	2	2	-	2	1
2	HRD	2	1	1	1	1	-
3	Bendahara	2	-	1	1	2	-
4	Logistik	2	1	1	-	2	1
5	Pelaksana lapangan	7	3	5	2	5	3
6	Koordinator pelaksana lapangan	6	3	4	2	4	1
7	Personalia	1	-	1	1	2	-
8	KPR	3	1	3	-	2	1
9	Legal	2	-	2	1	1	-
10	Desaign	2	1	2	1	2	-
	Jumlah	30	12	17	9	23	4

Sumber : PT. Kurnia Alam Perista Kudus Bagian Personalia (2019)

Keterangan : T :Target

R : Realisasi

Dari tabel 2 diatas dapat kita lihat target dan realisasi promosi jabatan pada PT. Kurnia Alam Perista pada tahun 2017-2019 dari tahun ketahun semakin menurun. Pada tahun 2017 target yang akan dipromosikan yaitu sebanyak 30 orang dan yang terealisasikan sebanyak 12 orang, pada tahun 2018 target yang dipromosikan yaitu sebanyak 17 orang dan yang terealisasikan sebanyak 9 orang, dan pada tahun 2019 target yang dipromosikan sebanyak 23 orang dan yang terealisasikan yaitu sebanyak 4 orang. Promosi jabatan ini dilakukan untuk menempati jabatan kosong didalam PT. Kurnia Alam Perista Kudus, dan sisanya setelah dipromosikan dipindah tempatkan ke sub unit lainnya.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti kepada karyawan bagian personalia PT. Kurnia Alam Perista Kudus terdapat suatu masalah, selain

permasalahan tentang promosi jabatan, permasalahan lain yang dirasakan karyawan adalah mengenai pemberian kompensasi. Sistem pemberian kompensasi yang diberikan PT. Kurnia Alam Perista adalah dengan sistem remunerasi. Remunerasi adalah imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, bonus yang dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah. Namun dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi tersebut masih menyimpan masalah, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh fenomena- fenomena yang terjadi di Perusahaan yaitu turunnya motivasi kerja karyawan di ketahui dari berkurangnya jumlah karyawan tiap tahunnya, menurunnya motivasi karyawan tersebut menyebabkan kurangnya prestasi kerja yang dihasilkan, hal tersebut di buktikan dengan penurunan jumlah unit penjualan PT. Kurnia Alam Perista Kudus.

Research gap dalam penelitian ini adalah : Penelitian terdahulu telah dilakukan (Kisworo et al., 2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian lainnya telah dilakukan (Sekar et al., 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Sebaliknya penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian terdahulu telah dilakukan (Kisworo et al., 2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaliknya (Siregar, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Penelitian yang dilakukan (Sari & Dwiarti, 2018) menunjukkan bahwa tidak terbukti motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan (Tohari & Ridwan, 2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Palembang. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Surata & Paramarta, 2015) menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan (Pradita, 2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja.

(Siregar, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

(Prabowo et al., 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Promosi jabatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang Lingkup pada penelitian ini adalah :

- a Variabel Eksogen yaitu Kompensasi dan Promosi Jabatan sedangkan Variabel Endogen yaitu Prestasi Kerja dan Variabel Intervening Motivasi.
- b Obyek penelitian yaitu di PT. Kurnia Alam Perista Kudus bagian SDM.
- c Responden pada penelitian ini Karyawan tetap PT. Kurnia Alam Perista.
- d Waktu penelitian adalah 3 bulan sejak oktober 2020.

1.3 Perumusan Masalah

Sumber daya manusia sangat menentukan pencapaian perusahaan. Untuk menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan seorang pemimpin dituntut untuk dapat memberikan kompensasi dan promosi jabatan terhadap karyawannya. Pemimpin PT. Kurnia Alam Perista menggunakan pendekatan kekeluargaan kepada karyawan dalam semua divisi baik, dilihat dari selesainya tugas-tugas, dalam divisi pembangunan pekerja selesai tepat waktu bahkan lebih cepat agar bisa menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan. Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Kurnia Alam Perista Kudus karna perusahaan tersebut memiliki permasalahan yang sama dengan variabel yang akan diteliti. Variabel tersebut adalah variabel promosi jabatan karena perusahaan tersebut tidak memberikan penghargaan berupa promosi jabatan terhadap karyawannya, juga perusahaan tersebut kurang memberikan kompensasi secara merata yang membuat karyawan di perusahaan tersebut bekerja kurang baik sehingga membuat penjualan menjadi menurun pertahunnya.

Berdasarkan fenomena bisnis yang telah dijabarkan oleh penulis pada bagian latar belakang dapat dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan pada jumlah unit penjualan PT. Kurnia Alam Perista Kudus disebabkan rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan dalam bekerja.
2. Permasalahan pada kurang meratanya pemberian promosi jabatan terhadap karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus sehingga menyebabkan turunnya motivasi kerja.
3. Permasalahan pada kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Kurnia Alam Perista Kudus sehingga menyebabkan turunnya motivasi kerja.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kurnia Alam Perista Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian.

1. Menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja.
2. Menganalisis pengaruh antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja.
3. Menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja.
4. Menganalisis pengaruh antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja.
5. Menganalisis pengaruh antara motivasi kerja dengan prestasi kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara teoritis sebagai bahan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang terkait dengan Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selama studi di Perguruan Tinggi.
2. Bagi akademis penelitian ini diharapkan memberi informasi yang bermanfaat untuk mengambil kebijakan dalam peningkatan minat berwirausaha.