

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki komponen yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga sangat penting untuk perkembangan bisnis. Sumber daya manusia pada dasarnya orang-orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan dan berfungsi sebagai pemikir, perencana, dan penggerak untuk mencapai tujuan tertentu. Tanpa manajemen sumber daya manusia suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya, (Susan, 2019). Ketersediaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah sumber daya manusia sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiensinya penyelesaian pekerjaan, ketidaktepatan dalam penyediaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan, pada hakekatnya sumber daya manusia berupa orang-orang atau karyawan yang dipekerjakan pada suatu organisasi di perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana, untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi maupun perusahaan (Susan, 2019).

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, seorang karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut, kepuasan kerja memiliki suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

(Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya (Sudiyanto, 2020). Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Sukses Energi, peneliti melakukan pra survei kepada 49 responden karyawan yang ada di PT. Bintang Sukses Energi.

Tabel 1.1 Pra Survey kepuasan kerja pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi

pernyataan-pertanyaan	Ya	Tidak
saya merasa puas dengan pekerjaan yang sebenarnya terasa berat	8,30%	39,60%
saya senang mendapatkan perhatian ketika dapat menyelesaikan pekerjaan	2,10%	31,30%
saya merasa senang ketika tanggung jawab pekerjaan dapat terselesaikan	2,10%	27,10%
saya merasa senang bekerja bersama rekan kerja dalam team	22,90%	4,20%
saya merasa puas dengan apresiasi yang diberikan saat sedang bekerja	29,20%	2,10%
saya merasa puas dengan kondisi kerja yang sangat mendukung dalam bekerja	35,40%	2,10%
perusahaan dapat memberikan rasa aman ketika melaksanakan pekerjaan	0%	39,60%
pewarnaan di ruangan kerja memberikan rasa nyaman	37,50%	6,30%

Sumber: Penelitian yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dengan hasil penelitian kecil yang telah dilakukan di PT. Bintang Sukses Energi terlihat bahwa rasa puas yang dimiliki oleh karyawan bisa dikatakan masih tergolong rendah hal ini ditunjukkan pada presentase jawaban yang diberikan karyawan yang cenderung mengatakan tidak puas ataupun tidak senang. Kepuasan kerja seorang karyawan di perusahaan tergolong rendah meskipun karyawan yang memiliki prestasi kerja telah memberikan performa kerja pada perusahaan sudah cukup baik, dengan demikian karyawan harus lebih meningkatkan kinerjanya agar prestasi kerja dalam sebuah pekerjaan dapat tercapai lebih baik lagi dengan tujuan karyawan memiliki kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Prestasi kerja yang kurang baik dilihat dari proses yang cenderung lambat dan

dalam menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya memberikan pengaruh yang kurang baik pada kepuasan kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Puspasari, 2019). Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif, oleh sebab itu diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Menurut Pristiyono, (2022) prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dari itu pentingnya sebuah prestasi kerja dalam diri karyawan yang dapat menumbuhkan komitmen terhadap sebuah organisasi dalam perusahaan.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kombinasi dari tiga dimensi perilaku yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan cenderung untuk tetap berada dalam organisasi dan memiliki karier jangka Panjang didalamnya. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi kearah yang lebih baik, dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari, karena suatu komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Tujuan dari komitmen organisasi untuk memperbaiki kesalahan- kesalahan yang sering terjadi agar tidak terjadi secara terus menerus. Secara garis besar komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan. Tingkat komitmen seseorang dapat mencerminkan sejauh mana konsistensi dan tanggung jawabnya, baik dalam situasi yang mudah atau sulit, senang atau susah, serta tugas ringan atau berat. Karyawan yang sangat berkomitmen terhadap organisasi mereka merasa memiliki kepuasan kerja sebagai bagian integral dari organisasi tersebut (Jahroni, 2021). Menurut Sutarman, (2023) komitmen organisasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Sinar *et al.*, (2018) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi memiliki pengaruh baik bagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan suatu peluang promosi jabatan karyawan pada sebuah organisasi maupun perusahaan (Sinar *et al.*,2018).

Promosi jabatan dalam suatu perusahaan merupakan penghargaan atas hasil kinerja karyawan yang diberikan perusahaan seperti memindahkan karyawan tersebut dari suatu posisi atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang lebih tinggi serta mendapatkan imbalan berupa kenaikan upah maupun status, promosi atau orang sering menyebutnya kenaikan jabatan atau kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang karyawan merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau karyawan pada suatu tugas yang lebih baik. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan harus mampu meningkatkan *Knowledge management* (manajemen pengetahuan) dengan baik, menurut Pio, (2022) perusahaan perlu memperhatikan masalah ini karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki sehingga secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkontribusi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Magdalena & Rulyati, (2019) promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan penelitian Siregar *et al.*, (2022) bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Promosi jabatan yang ada dalam perusahaan dapat menjadi peluang bagi karyawan yang bekerja didalamnya guna meningkatkan performa kerja dan mencapai prestasi yang diinginkan.

Performa kerja karyawan sangat berguna pada perusahaan agar tercapai harapan perusahaan. Prestasi kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan jawaban sukses atau tidak tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditentukan. Bagi seorang manajer, penilaian prestasi kerja menjadi bentuk informasi untuk mengetahui kemampuan karyawannya merampungkan tugas kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja turut membantu perusahaan melihat

kekurangan maupun potensi seorang terkait target promosi jabatan (Darmajaya, 2017). Apabila seorang karyawan tidak memiliki prestasi kerja yang baik akan hilangnya kesempatan dari karyawan yang tidak ikut dipromosikan tentu menyebabkan turunnya performa kinerja karyawan tersebut. Menurut Prasetio *et al.*, (2019) prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, dengan adanya tercapai prestasi kerja seorang karyawan bisa menumbuhkan sikap loyalitas dan berkomitmen terhadap organisasi maupun perusahaan.

Menurut Putri, (2018) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasinya dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun, dengan adanya komitmen organisasi dapat mewujudkan promosi jabatan yang memberikan peran penting bagi setiap karyawannya bahkan menjadi idaman yang dinanti- nantikan oleh karyawan, karena dengan adanya promosi seorang karyawan dapat memiliki kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dengan menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi, dan terdapat wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Menurut Shafira *et al.*, (2022) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Perusahaan yang memberikan peluang bagi karyawannya dapat memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat selalu berkomitmen pada organisasi.

Adanya *research gap* di atas menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan hasil dari atas penelitian terdahulu pengaruh prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi promosi jabatan. Dengan adanya *gap* dari hasil penelitian tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa namun dengan objek penelitian yang berbeda. Jika berdasarkan uraian fenomena dan *gap research* di atas, penulis tertarik untuk mengidentifikasi apakah prestasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dengan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap promosi jabatan. Maka dari itu, penelitian ini mengambil dengan judul **“Pengaruh Prestasi kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Promosi Jabatan Pada Karyawan PT. Bintang Sukses Energi”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi?
4. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi?
6. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan promosi jabatan sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan promosi jabatan sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi.
4. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap promosi jabatan

pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi.

6. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan promosi jabatan sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan promosi jabatan sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang akan dilaksanakan dapat diuraikan dan dikualifikasikan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis: yaitu sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis: yaitu memberikan informasi kepada manajer perusahaan akan pengaruh loyalitas kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi yang akan dilakukan peneliti berdasarkan aturan sistematika yang sudah ditetapkan oleh program studi manajemen universitas pelita bangsa, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kegunaan penelitian, jadwal penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori meliputi pengertian loyalitas kerja dan indikatornya, komitmen organisasi dan indikatornya, kepuasan kerja dan indikatornya, kepercayaan karyawan dan

indikatornya, selanjutnya menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang relevan dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, kerangka konsep yang meliputi desain penelitian dan deskripsi operasional variabel penelitian, selanjutnya menjelaskan tentang populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data yang meliputi tahap pengolahan data kuantitatif dan tahap pengujian instrument penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi dan uji hipotesis, dijelaskan pula interpretasi data atau pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, serta saran-saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang berdasarkan penelitian yang telah dilakukan