

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan atau organisasi dalam beroperasi mempunyai sumber daya di antaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia. Menurut Drucker dikutip oleh Wahibur Rahman memandang bahwa sumber daya manusia sebagai aset yang berharga karena sebagai penentu kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting yang akan memberikan nilai lebih pada seluruh bidang yang ada di dalam organisasi perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu mengelola dan memanfaatkan orang-orang yang ada dalam perusahaan secara optimal.<sup>1</sup> Manusia dalam organisasi berperan sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, status, keinginan dan latar belakang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.<sup>2</sup> Karyawan akan berusaha untuk memperoleh kedudukan dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan, dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya ke arah yang lebih baik.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas.<sup>3</sup> Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke

---

<sup>1</sup>Wahibur Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hlm. 1-2.

<sup>2</sup>Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 10.

<sup>3</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hlm. 501.

waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja.<sup>4</sup>

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerja dari pada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan pada dasarnya merupakan sifat individu masing-masing karyawan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Locke dikutip oleh Khaerul Umam mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan tidakpuasan kerja yang cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Kepuasan kerja memiliki dua unsur penting yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai-nilai pekerjaan tersebut dianggap penting oleh individu, karena itu nilai pekerjaan harus membantu untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.<sup>5</sup>

Karyawan akan merasa puas jika dalam organisasi atau perusahaan menerapkan penilaian pekerjaan berdasarkan serangkaian kriteria dan standar yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Kriteria dan standar tersebut berbeda-beda tergantung masing-masing organisasi atau perusahaan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

---

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 501.

<sup>5</sup>Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 192.

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penilaian prestasi, para manajer melakukan pertimbangan mengenai hasil prestasi kerja karyawan. Pertimbangan tersebut akan dipergunakan sebagai bahan untuk penetapan kenaikan gaji, promosi, pensiun dan perencanaan pengembangan karir.<sup>6</sup> Penilaian prestasi diharapkan adanya interaksi positif antara atasan dan bawahan. Interaksi positif tersebut tidak hanya digunakan sebagai dokumentasi, akan tetapi untuk memuaskan para pegawai yang pada akhirnya akan menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan yang adil.<sup>7</sup>

Selain penilaian prestasi kepada karyawan, dalam organisasi atau perusahaan juga menerapkan sistem dan perencanaan promosi jabatan yang bertujuan untuk membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan. Dalam promosi jabatan juga mengandung nilai, karena promosi merupakan bukti pengakuan dari organisasi atas prestasi karyawan. Pegawai yang dipromosikan adalah pegawai yang dinyatakan rata-rata telah berprestasi lebih tinggi dibanding dengan pegawai lainnya dalam organisasi tersebut. Promosi jabatan tersebut diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya<sup>8</sup>. Sehingga organisasi juga memberikan apresiasi dan penghargaan yang seimbang dan adil kepada karyawannya. Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi tersebut harus dilakukan secara adil dan merata karena karyawan cenderung untuk membandingkan antara besarnya kompensasi yang diterima dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu karyawan juga akan membandingkan jumlah

---

<sup>6</sup>Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hlm. 89-90.

<sup>7</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 223-225.

<sup>8</sup>M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 124.

kompensasi yang mereka terima sesuai dengan tingkat tugas dan jabatan yang sama dengan karyawan lain di perusahaan sejenis. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi sehingga mampu memperoleh dan memelihara perilaku positif karyawan.<sup>9</sup> Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya jika ada kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi maka dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi.<sup>10</sup>

KSPS BMT Logam Mulia Grobogan berdiri pada tanggal 25 Agustus 2001 dan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Oktober 2001 setelah mendapatkan pengakuan dari kantor dan UKM Kabupaten Grobogan berupa badan hukum yang bernomorkan 112/BH/KDK.II-4/IX/2001. KSPS BMT Logam Mulia beralamatkan Jl. Raya Klambu No. 10 Kecamatan Klambu Kabupaten Grobogan.<sup>11</sup> Dalam mencapai kepuasan tingkat tinggi, seseorang karyawan harus melakukan pekerjaan dengan baik, mampu melakukan pekerjaan secara efektif, oleh karena itu perusahaan harus mengambil tindakan untuk menganalisis hal-hal yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan sangat berpengaruh terhadap naik turunnya pendapatan perusahaan. Maka dari itu sangat diharapkan supaya perusahaan menjaga kepuasan karyawan KSPS BMT Logam Mulia. Indikasi dari kepuasan kerja karyawan yaitu target atau hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Di KSPS BMT Logam Mulia menetapkan target kepada karyawan pada setiap bulannya. Penetapan target ditetapkan oleh manajer masing-masing cabang. Penetapan target tersebut tidak paten, akan tetapi bisa naik turun tergantung kondisi ekonomi masyarakat sekitar. Bagi karyawan yang belum target pada

---

<sup>9</sup>Wahibur Rahman, *Op. Cit.*, hlm. 89.

<sup>10</sup>Wibowo, *Op. Cit.*, hlm. 347.

<sup>11</sup>Hasil dokumentasi KSPS BMT Logam Mulia, pada tanggal 03 Maret 2016 pukul 09.00-11.00 WIB.

bulan awal, maka pada bulan berikutnya dituntut untuk menambah targetnya untuk menutupi kekurangan pada bulan sebelumnya.<sup>12</sup>

KSPS BMT Logam Mulia sedikit banyak sudah menerapkan hal-hal yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Akan tetapi, masih ada karyawan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh lembaga, hal tersebut bisa disebabkan adanya perasaan tidak nyaman, tertekan, terancam dan frustrasi. Kepuasan karyawan juga muncul jika KSPS BMT Logam Mulia menerapkan standar dan kriteria penilaian karyawan dengan baik. Di mana penilaian tersebut akan digunakan sebagai langkah awal dalam menaikkan jabatan karyawan serta pemberian kompensasi sesuai jabatan karyawan tersebut. Kepuasan akan menciptakan kinerja karyawan yang baik sehingga karyawan semangat bekerja serta mampu melayani nasabah dengan baik.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Prestasi, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Logam Mulia”**.

## **B. Penegasan Istilah**

### **1. Pengaruh**

Pengaruh adalah data yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>13</sup>

Pengaruh dari penilaian ini yaitu karyawan merasakan kepuasan kerja di KSPS BMT Logam Mulia dari faktor penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi.

### **2. Penilaian Prestasi**

Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup>Hasil Wawancara dengan Bapak Agus Suryono selaku Manajer Operasional KSPS BMT Logam Mulia, pada tanggal 12 November 2015 pukul 10.00-10.30 WIB.

<sup>13</sup> Hendra Yuliawan, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Pustaka Mandiri, Surakarta, 2006, hlm. 467.

<sup>14</sup> Malayu S.P Hasibun, *Op. Cit.*, hlm. 87.

### 3. Promosi Jabatan

Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.<sup>15</sup>

### 4. Kompensasi

Kompensasi merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>16</sup>

### 5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya.<sup>17</sup>

### 6. BMT (*Baitul Maal Wa Tamwil*)

BMT adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat.<sup>18</sup>

## C. Batasan Penelitian

Pembatasan penelitian ini difokuskan pada:

1. Menggunakan penelitian kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji teori tentang penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Objek penelitian di KSPS BMT Logam Mulia.

---

<sup>15</sup>M. Manuling dan Marihot Manuling, *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hlm. 155.

<sup>16</sup>Moeheriono, *Op. Cit.*, hlm. 248.

<sup>17</sup>Khaerul Umam, *Op. Cit.*, hlm. 192.

<sup>18</sup>Nur Riyanto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah (Suatu Kajian Teoritis Praktis)*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 317.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah penilaian prestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia?
4. Apakah penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh secara bersama-sama penilaian prestasi, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi pengelola perusahaan untuk menentukan kebijakan perusahaan mengenai pelaksanaan penilaian prestasi, promosi jabatan dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat memperbaiki

kelemahan-kelemahan dalam perusahaan dan dapat mempertahankan kemajuan yang telah dicapai.

2. Manfaat praktis

a. Bagi karyawan

Membantu meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan mampu mencapai hasil sesuai sasaran.

b. Bagi perusahaan

Membantu menentukan kebijakan perusahaan mengenai pelaksanaan penilaian prestasi, promosi jabatan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam perusahaan dan dapat mempertahankan kemajuan yang telah dicapai.

c. Bagi pembaca

Menambah wawasan dan khasanah ilmu serta sebagai referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh penilaian prestasi, promosi jabatan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### G. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian yakni:

1. Bagian Awal

Dalam pembagian ini terdiri dari halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, pengesahan skripsi, pernyataan, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab yaitu:

**Bab I : Pendahuluan**

Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari latar belakang, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah,

tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**Bab II : Landasan Teori**

Bab ini berisi tentang manajemen sumber daya manusia, penilaian prestasi, promosi jabatan, kompensasi, kepuasan kerja karyawan, *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT), penelitian terdahulu, perbedaan dan persamaan penelitian, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

**Bab III : Metode Penelitian**

Dalam bab ini berisi metode penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

**Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, deskripsi responden, deskripsi data penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis data dan pembahasan.

**Bab V : Penutup**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.