

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang paling penting bagi keberlangsungan organisasi. Sumber Daya Manusia juga termasuk fungsi bagi setiap Perusahaan. Perusahaan tidak akan bisa berjalan dan beroperasi tanpa adanya campur tangan dari manusia sebagai sumber daya untuk mengelola, mengatur dan mengendalikan organisasi tersebut. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk melakukan agar tercapainya suatu tujuan.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2006:111) dalam jurnal Ludfia Dipang. Karyawan merupakan aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola dengan baik dari segi apapun agar hasil yang dikerjakan dapat optimal dan dampak kepada perusahaan maksimal.

Menurut Hasibuan (2002) dalam jurnal Androh G. Onibala mengemukakan bahwa karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa diselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya.

Dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yaitu diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia adalah makhluk sosial yang memiliki karakter yang berbeda-beda. Semua manusia sebagai makhluk sosial pasti mempunyai keinginan nya masing-masing dan berbeda-beda dengan setiap individu lainnya. Sedangkan perusahaan memiliki harapan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi dalam rangka untuk mencapaikan tujuan perusahaan itu sendiri.

Suatu perusahaan merupakan suatu lembaga yang dijalankan untuk menyediakan bagi konsumen berbentuk barang dan jasa dengan tujuan untuk memperoleh suatu keuntungan. Dalam era zaman ini hampir semua perusahaan di dunia dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten dalam bekerja dan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik agar mampu mencapai tujuan perusahaan sebagaimana perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, dapat dikatakan jika kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan semakin baik maka akan semakin baik pula kualitas kinerja perusahaan itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:1) dalam jurnal Ludfia Dipang. Manusia tidak dapat diatur atau dikuasai layaknya seperti mesin, atau pun gedung, maka masalah pengelolaan karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks bagi perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkan dengan cara memaksimalkan keahlian,

keterampilan, kemampuan dan tenaga nya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya agar menjadi lebih baik dari yang sebelumnya.

Hampir di setiap perusahaan dan instansi karyawan nya menantikan promosi jabatan karena promosi jabatan adanya kepercayaan dan pengakuan dari atasan mengenai *skill* karyawan serta kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan perusahaan kepadanya.

Promosi jabatan merupakan perpindahan wewenang untuk memperbesar amanah karyawan ke level jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kompensasi yang dihasilkan akan jauh lebih besar dari penghasilan sebelumnya. Juga menurut Hasibuan (2007:18) dalam jurnal Ni Made Gunastri “promosi adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilan juga lebih besar”

Dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui promosi jabatan hendaknya perusahaan mampu menyesuaikan antara jabatan dan pemegang jabatan. Menurut Ardana dkk (2012:105) dalam jurnal Ida Ayu Nithya Medhiantari “kesempatan untuk promosi sering berpedan sebagai motivator penting”. Artinya, guru yang memiliki kemampuan lebih dalam bekerja serta menunjukkan prestasi kerja nya dengan baik maka akan mendapat pengakuan dari atasan. Jika promosi diberikan kepada karyawan yang berkompeten dalam pekerjaannya, maka kepuasan kerja didalam organisasi akan meningkat.

Berikut adalah tabel hasil survey awal yang dilakukan pada karyawan mengenai promosi jabatan di SMAS Pasundan Cikalongkulon

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal Mengenai Promosi Jabatan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Kejujuran dan disiplin adalah salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan.	7	100%	0	0
2.	Para guru dapat bekerja sama untuk melakukan pekerjaan dengan rekan kerja.	7	100%	0	0
3.	Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan di SMAS Pasundan Cikalongkulon.	6	85, 7%	1	14,3%
4.	Kecakapan para guru di SMAS Pasundan Cikalongkulon menjadi pendukung dalam promosi jabatan.	6	85, 7%	1	14, 3%
5.	Guru SMAS Pasundan Cikalongkulon menjaga komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja.	7	100%	0	0
6.	Promosi jabatan di SMAS Pasundan Cikalongkulon menuntut loyalitas tinggi terhadap pekerjaan.	7	100%	0	0
7.	Guru SMAS Pasundan Cikalongkulon mempunyai jiwa pemimpin	3	42, 9%	4	57, 1%

8.	Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan di SMAS Pasundan Cikalongkulon	5	71, 4%	2	28, 6%
----	---	---	--------	---	--------

Sumber. SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur

Berdasarkan hasil survey awal dari tanggapan guru mengenai promosi jabatan yang dilaksanakan di SMAS Pasundan Cikalongkulon diduga belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan para guru, dikarenakan kemampuan karyawan dalam memimpin belum mampu untuk memenuhi kriteria dalam mencapai promosi jabatan, pernyataan ini dibuktikan dengan besarnya nilai presentase yang telah di jawab oleh sebanyak 4 dari 7 karyawan yang sudah mengisi kuesioner sebesar 57, 1%.

Maka dari itu, pihak sekolah SMAS Pasundan atau seorang atasan harus menyadari pentingnya promosi jabatan dalam meningkatkan kepuasan kerja kepada guru. Karena tidak semua guru mendapat kesempatan dalam memimpin atau membina saat bekerja sedang berlangsung, dan hal tersebut dapat memicu masalah-masalah yang menghambat adanya promosi jabatan di SMAS Pasundan Cikalongkulon. Jika salah satu indikator adanya kepuasan kerja yaitu adanya promosi jabatan tidak dilakukan atau dalam jumlah yang tidak banyak maka kepuasan kerja yang didapat akan sedikit.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kepuasan adalah kompensasi. Kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bila kompensasi meningkat berdasarkan dengan hasil yang sudah dikerjakan, dan setimpal maka kepuasan dalam bekerja akan didapat dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal juga mendapatkan hasil akhir yang baik bagi perusahaan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Nilvia (2002) dalam jurnal Dhini Rama Dhania bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal.

Pemberian kompensasi kepada guru akan berpengaruh secara positif bagi kepuasan kerja guru, dimana guru secara tidak langsung akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, bila seseorang merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang sudah dikerjakannya dan hasil kerja yang dikontribusikan untuk perusahaan, kalimat ini didukung dengan pernyataan Mathis dan Jackson (2011:372) dalam jurnal Francisca Hermawan “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”. Jadi kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan bertanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan.

Ketika pemberian kompensasi tidak seimbang dengan hasil kerja yang telah diberikan maka dapat mengganggu kepuasan kerja psikologis setiap guru, guru yang tidak efektif dalam mengerjakan pekerjaannya akan muncul sikap apatis terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pemberian kompensasi haruslah adil dan merata sesuai dengan jabatan yang sedang dijabat oleh guru dengan tujuan untuk mendorong rasa gairah dalam bekerja, sehingga pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan tepat dan guru di SMAS Pasundan Cicalongkulon akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Mengenai Kompensasi SMAS Pasundan Cikalongkulon

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Para guru mendapatkan gaji pada waktu yang tepat di setiap bulan nya	7	100%	0	0
2.	Para guru menerima insentif sesuai dengan prestasi saya	4	57, 1%	3	42, 9%
3.	Para guru mendapatkan tunjangan profesi guru dan tunjangan kesehatan	3	42, 9%	4	57, 1%

Sumber. SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur

Terdapat permasalahan dari tabel diatas yaitu bahwa kompensasi guru di SMAS Pasundan Cikalongkulon masih rendah karena tidak semua guru SMAS Pasundan Cikalongkulon mendapatkan tunjangan berupa tunjangan profesi guru dan tunjangan yang lain. Dapat dilihat dalam tabel tersebut presentase yang tidak mendapat tunjangan sebesar 57, 1%. Dan hal ini diperkuat berdasarkan wawancara dengan Ibu Sripuji Astuti bahwa pemberian tunjangan di SMAS Pasundan Cikalongkulon sangat rendah dan tidak merata karena jabatan di tempat kerja sangat memengaruhi hal tersebut.

Pemberian kompensasi akan sangat berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja, jika pemberian kompensasi akan sebanding dengan beban kerja atau karakteristik pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan komponen penting bagi kelangsungan kerja, seperti berpengaruh positif terhadap hasil pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan dari rasa senang pada seorang guru setelah menyelesaikan suatu

pekerjaannya dengan fokus maka wujud bangga karena pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan dan *feedback* yang didapat setimpal dengan apa yang sudah dikerjakan.

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Mengenai Kepuasan Kerja SMAS Pasundan Cikalongkulon

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Para guru menerima upah yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan.	7	100%	0	0
2.	Pihak sekolah memberikan kesempatan bagi setiap guru untuk dapat naik jabatan.	3	42, 9%	4	57, 1%
3.	Para guru mendapat asuransi kesehatan dsb dari tempat kerja.	2	28, 6%	5	71, 4%
4.	Setiap guru mendapat pengakuan dari atasan maupun rekan kerja.	7	100%	0	0
5.	Para guru berhubungan baik dengan sesama rekan kerja yang berkompeten.	7	100%	0	0
6.	Para guru selalu menerima informasi dari tempat kerja secara rutin.	7	100%	0	0
7.	Pekerjaan yang guru kerjakan sesuai dengan bidangnya sehingga guru	7	100%	0	0

	bekerja dengan baik dan menyenangkan.				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

Sumber. SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur

Hasil dari survey awal mengenai kepuasan kerja pada guru SMAS Pasundan Cikalongkulon, terdapat beberapa hal pada tabel di atas yaitu ternyata tidak semua guru mendapat kesempatan untuk mendapat promosi, dan tidak semua mendapat asuransi karena hal tersebut dipengaruhi oleh kedudukan jabatan para guru masing-masing. Pernyataan tersebut didukung dengan pengisian kuesioner di atas mengenai tidak adanya kesempatan kepada seluruh guru mendapat promosi jabatan sebesar 57, 1% dan mengenai asuransi yang tidak didapat guru dari pihak sekolah sebesar 71, 4%.

Oleh karena itu kepuasan pada guru di SMAS Pasundan Cikalongkulon diduga tidak tinggi dikarenakan indikator diatas menunjukkan pernyataan adanya kurang kepuasan pada guru saat bekerja.

Guru merupakan salah satu peran yang penting dalam proses belajar mengajar juga keberlangsungan sekolah. Sebagaimana menurut Faisal (2009:133) dalam jurnal Bayu Purnama Putra berpendapat bahwa pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak teratur seperti bonis, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.”

Guru sangat berperan dalam usaha membetuk sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Menurut Djamarah (2002:31) dalam jurnal Nurhayati bahwa

“Guru dalam pengertian sederhana diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal tetapi bisa juga di mesjid, dirumah dan sebagainya.” Guru orang yang mempunyai wewenang serta mempunyai tanggung jawab yang besar untuk membimbing serta membina murid. Pekerjaan guru sifatnya profesional, yaitu pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh orang yang secara khusus disiapkan, bukan semata-mata pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan.

Guru yang profesional dituntut harus mampu berpedan selaku manajer yang baik didalamnya mampu melaksanakan seluruh tahapan-tahapan aktivitas dan proses belajar mengajar yang baik sehingga tujuan pembelajaran yang dilakukan dapat diraih dengan hasil yang maksimal.

Menurut Handoko (2014:194) dalam jurnal ... kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dengannya guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menceminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Terkadang guru di Indonesia yang baru mendapatkan pekerjaannya kurang puas karena dengan mendapatkan gaji yang tidak besar tetapi waktu mengajar yang tinggi. Tapi hal ini hanya berlaku pada guru honorer yang dimana guru honorer itu guru yang menjabat tidak lebih dari 5 tahun dan tidak mendaftar untuk naik jabatan dan menjadi

PNS, oleh karena itu rata-rata guru honorer di Indonesia rendah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Maka dari itu hal ini menjadi daya tarik penulis untuk mengambil penelitian dengan subjek guru. Guru SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur yang merupakan guru di sekolah swasta yang dilindungi oleh pemerintah adalah guru yang berasal dari berbagai bidang dan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda lalu diatur sendiri oleh pihak sekolah mengenai bidang yang harus dikuasai saat pembelajaran berlangsung.

SMAS Pasundan Cikalongkulon yang berdiri sejak tahun 1985 dan berada di wilayah perbatasan Kab. Cianjur, Bogor dan Purwakarta adalah Sekolah Menengah Atas Swasta dibawah pengawasan kemendikbud (Kementrian Pendidikan dan Budaya). Berikut data PTK dan PD SMAS Pasundan Cikalongkulon:

Tabel 1.4
Data PTK dan PD

Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
Laki-laki	24	4	28	408
Perempuan	13	3	16	562
Total	37	7	44	970

Sumber. Situs Web dikdasmen kemendikbud.

Keterangan:

1. Tendik = Tenaga Pendidik
2. PTK = Guru ditambah Tendik
3. PD = Peserta Didik

Berdasarkan dari Latar Belakang masalah yang sudah dibahas diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian akan melakukan sebuah penelitian yang berjudul, **“Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah ditulis, peneliti memberikan identifikasi masalah yang dijadikan penelitian sebagai berikut:

1. Sebagian besar guru tidak mempunyai jiwa pemimpin dalam diri nya sendiri.
2. Mayoritas guru yang jabatan nya masih rendah tidak mendapatkan tunjangan profesi guru dan tunjangan kesehatan bagi para guru SMAS Pasundan Cikalong.
3. Mayoritas guru yang jabatan nya masih rendah dan lama kerja nya < 5 tahun tidak mendapat asuransi.
4. Tidak semua guru di SMAS Pasundan Cikalongkulon mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan dan mendapatkan asuransi karena dipengaruhi oleh jabatan yang sedang diduduki oleh guru saat ini.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penilitan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana promosi jabatan, kompensasi, dan kepuasan kerja guru pada SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur.
2. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja guru di SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur.
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur.
4. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah dan untuk mengetahui “Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada guru SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur”

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana promosi jabatan, kompensasi dan kepuasan kerja pada guru SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada guru SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada guru SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur .

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada guru SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur .

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perkembangan Ilmu

Kegunaan penelitian ini dalam bidang pengemban ilmu adalah mengimplementasikan ilmu baru dalam bidang ekonomi yang berguna dalam meningkatkan dan menilai kinerja pemasaran khususnya untuk Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan skill dan pengetahuan dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Lain

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian.

1.4.1 Kegunaan Penelitian Praktis

Penelitian ini memiliki kegunaan bagi penulis, akademik, dan pembaca.

Kegunaan tersebut antara lain:

1. Kegunaan Pengembangan Ilmu

Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan bagi manajemen keuangan khususnya yang terkait dengan Promosi Jabatan dan Kompensasi pada Kepuasan Kerja

2. Kegunaan Operasional

Untuk lebih memahami dan menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dan untuk mengetahui bagaimana kondisi nyata di lapangan mengenai Promosi Jabatan, Kompensasi serta Kepuasan Kerja.

3. Akademik

Sebagai tambahan pengetahuan praktisi mengenai manajemen keuangan dan tambahan referensi atau daftar pustaka baru yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa.

4. Pembaca

Sebagai tambahan referensi untuk menambah wawasan mengenai pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi pada Kepuasan Kerja pada guru SMAS Pasundan dalam upaya untuk memperbaiki sistem promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMAS Pasundan Cikalongkulon yang bertempat di JL. ARIA WIRATANUDATAR NO. 77 DESA NEGLASARI 01/02 KEC. CIKALONGKULON, Neglasari, Kec. Cikalong Kulon, Kab. Cianjur Prov. Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengumpulan Judul	■	■	■	■																				
2.	Melakukan Penelitian	■	■	■	■																				
3.	Bimbingan					■	■	■	■	■	■	■	■												
4.	Penulisan Laporan					■	■	■	■	■	■	■	■												
5.	Sidang Usulan Penelitian													■	■										
6.	Revisi															■	■								
7.	Pengolahan Data															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8.	Sidang																								■