

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat.

Menurut Robbins (2009) kepuasan dapat dirasakan jika seorang karyawan sudah merasa bahwa kebutuhannya terpenuhi sesuai harapannya dan kesulitan dalam pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kepuasan pada karyawan berhubungan erat dengan keyakinan pada karyawan atas kesesuaian imbalan yang mereka dapatkan setelah memberikan semua kemampuannya dalam suatu pekerjaan.

Bagi seorang karyawan, kepuasan dalam kerja menjadi faktor yang sangat urgen karena terpenuhinya kepuasan menentukan juga sikap positif seorang karyawan terkait pekerjaan dan job deskripsinya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, akan berperilaku positif dalam menjalankan pekerjaannya, bersikap disiplin dan lebih bersemangat dalam bekerja. Kepuasan kerja pada karyawan berhubungan dengan pencapaian hasil kerja yaitu kinerja, sehingga jika kepuasan yang dirasakan karyawan semakin tinggi, akan menumbuhkan pula semangat kerja tinggi dan karyawan lebih mudah meningkatkan kinerjanya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja salah satunya yaitu promosi jabatan (As'ad, 2010). Promosi dalam jabatan merupakan proses perpindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat ke level yang lebih tinggi yang diiringi dengan meningkatnya tugas, pertanggung jawaban, maupun kewenangan dibandingkan dengan jabatan yang diterima sebelumnya (Nitisemito, 2012).

Penelitian Nugraha (2016) menemukan adanya pengaruh signifikan dengan arah positif antara promosi jabatan dengan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Penelitian Yansen (2020), menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara promosi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian berbeda oleh Dila (2021) didapatkan kesimpulan tidak adanya pengaruh antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan yang artinya upaya promosi yang dilakukan perusahaan tidak selalu berdampak pada meningkatnya kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan dalam perusahaan memberikan andil dalam peningkatan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Sutrisno (2015) menyatakan lingkungan kerja berhubungan dengan semua fasilitas sarana maupun prasarana yang berada di lingkungan tempat bekerja dan bisa memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian Tamali Indrawatan (2018) dan (2019) menemukan pengaruh parsial dari lingkungan kerja dengan kepuasan pada karyawan saat bekerja. Penelitian lain oleh Mattalata (2019) dan Hamdani (2021) juga menemukan ada pengaruh nyata yang signifikan dari lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian berbeda oleh Rasyid (2020) menemukan lingkungan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Keberadaan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh kepada bawahan untuk memahami dengan setiap pekerjaan yang bisa dilakukan dengan lebih efektif, akan memberikan pengaruh tersendiri pada kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang mampu mengarahkan karyawan bekerja secara individu maupun bekerja secara kelompok akan membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dengan

hasil yang memuaskan. Penelitian Irawan (2018) dan Tamali (2019) menemukan adanya pengaruh positif signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Mattalata (2019) dalam penelitiannya menemukan hal sama dimana peran pimpinan dalam organisasi bisa memberikan pengaruh positif terhadap meningkatnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Penelitian berbeda oleh Dila (2021) bahwa kepemimpinan tidak mampu memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan karyawan selama bekerja di perusahaan, juga dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas pengorbanan yang diberikan untuk perusahaan. Kadarisman (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai pengembangan dalam bentuk finansial maupun jasa berwujud serta berbagai imbalan yang didapatkan karyawan yang merupakan upaya menjaga hubungan kerja dengan karyawan. Penelitian Rasyid (2020) menemukan adanya pengaruh positif signifikan dari kompensasi dengan kepuasan kerja. Penelitian berbeda oleh Tamali (2019) menemukan tidak adanya pengaruh nyata antar kompensasi dengan kepuasan kerja.

Koperasi Simpan Pinjam Jasa (Kospin Jasa) merupakan perusahaan yang menjalankan usahanya dengan mengumpulkan modal yang berasal dari simpanan maupun pinjaman dari anggota. Kepuasan yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan, ditentukan oleh adanya rasa puas dari karyawan selama bekerja, dan kepuasan pada karyawan adalah juga kunci utama untuk meningkatkan keberhasilan dan perkembangan organisasi agar tumbuh dengan pesat. Kepuasan kerja menjadi faktor yang memberi sumbangan besar dalam efektifitas operasional kegiatan perusahaan dan mampu membuat lebih bersemangat serta loyal pada perusahaan, sehingga, kepuasan karyawan dalam kerja bisa menjadi sistem yang digunakan untuk secara lanjut sehingga karyawan dapat bekerja lebih nyaman.

Survey menunjukkan bahwa menurunnya kepuasan dalam bekerja yang dirasakan karyawan terlihat dari berbagai kesalahan yang dilakukan karyawan, seperti tidak menyelesaikan tugas yang tidak tuntas sesuai waktu yang ditentukan. Selain itu masih ada karyawan yang dalam bertugas selalu

menunggu perintah atasan meskipun sudah sangat jelas job deskripsi yang diterima dan harus dilaksanakan setiap karyawan. Fenomena lain menurunnya kepuasan kerja adalah kurangnya rasa menyukai pekerjaan yang dijalani sehingga beberapa karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Masih ada perilaku indisipliner dari karyawan seperti tidak bekerja tanpa keterangan (alfa).

Berikut adalah data absensi karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo Periode September-Desember 2021.

Tabel 1.
Absensi Karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo Periode September-Desember 2021

Bulan	Ketidakhadiran karyawan			
	Tidak Hadir	Ijin	Sakit	½ hari
September	2	2	3	2
Oktober	1	5	5	4
November	1	4	6	3
Desember	2	5	5	4

Sumber : Kospin Jasa Cabang Wonosobo

Berdasarkan tabel absensi ketidakhadiran karyawan terlihat masih ada yang tidak mencantumkan keterangan jelas padahal peraturan perusahaan apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan tidak mencantumkan alasan akan diberikan sanksi baik lisan bahkan dengan memotong gaji, dan peraturan tersebut bahkan sering diabaikan karyawan.

Untuk mengembangkan strategi usaha Kospin JASA Cabang Wonosobo terus berupaya meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga pertumbuhan perusahaan juga meningkat dan terus berkembang. Menurunnya kepuasan pada karyawan juga dibisa dilihat dari menurunnya jumlah anggota, dimana kondisi tersebut terjadi karena karyawan kurang bisa bekerja secara maksimal akibat tidak tercapai kepuasan kerjanya.

Tabel 2.
Jumlah Anggota Kospin Jasa tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah anggota	Perkembangan
2019	1254	
2020	1217	-2,95%
2021	1135	-6,74%

Sumber : Kospin Jasa Cabang Wonosobo

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak tercapainya kepuasan kerja pada karyawan berimbas pada tidak maksimalnya karyawan dalam bekerja dan memberikan pengaruh pada menurunnya jumlah anggota Kospin Jasa Cabang Wonosobo. Tahun 2020 jumlah anggota mengalami penurunan sebesar 2,95 persen dari 1.254 anggota menjadi 1.217. Begitu pula pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 6,74 persen. Selain karena kondisi pandemi yang membuat kemampuan anggota dalam finansialnya menurun, kondisi tersebut juga terjadi karena pelayanan yang kurang memuaskan dari karyawan sehingga tidak mampu mempertahankan anggota lama atau bahkan menambah anggota baru. Fenomena lain yang menurunkan kepuasan kerja pada karyawan adalah kurang adilnya kesempatan pengembangan jabatan dimana perusahaan menuntut peningkatkan jenjang studi sementara karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk melanjutkan studi akibat jam dan hari kerja yang hanya libur pada tanggal merah.

Kospin Jasa Cabang Wonosobo menyadari bahwa pentingnya karyawan untuk jalannya operasional perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan hasil memuaskan yang pada akhirnya berpengaruh pada meningkatnya kinerja dari perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo.**

B. Perumusan Masalah

Pentingnya mewujudkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di Kospin Jasa Cabang Wonosobo sebagai perusahaan yang menjalankan usaha dalam

aspek keuangan yang aktifitasnya adalah kegiatan simpan pinjam. Kospin Jasa Cabang Wonosobo memiliki beberapa kantor kas di wilayah kabupaten Wonosobo dan Kabupaten Banjarnegara. Karyawan yang tersebar di beberapa kantor sebagian ada karyawan yang berstatus kontrak dan sudah berstatus karyawan tetap. Tingkat pendidikan merupakan salah satu syarat untuk menjadi karyawan tetap.

Untuk mendukung terwujudnya kepuasan kerja bagi karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo dibutuhkan adanya promosi jabatan yang meningkat, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang baik, dan kompensasi yang memadai.

Penelitian Nugraha (2016) menemukan adanya pengaruh signifikan dengan arah positif antara promosi jabatan dengan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Penelitian Yansen (2020), menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara promosi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian berbeda oleh Dila (2021) didapatkan kesimpulan tidak adanya pengaruh antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan yang artinya upaya promosi yang dilakukan perusahaan tidak selalu berdampak pada meningkatnya kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Penelitian Tamali Indrawatan (2018) dan (2019) menemukan pengaruh parsial dari lingkungan kerja dengan kepuasan pada karyawan saat bekerja. Penelitian lain oleh Mattalata (2019) dan Hamdani (2021) juga menemukan ada pengaruh nyata yang signifikan dari lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian berbeda oleh Rasyid (2020) menemukan lingkungan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian Irawan (2018) dan Tamali (2019) menemukan adanya pengaruh positif signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Mattalata (2019) dalam penelitiannya menemukan hal sama dimana peran pimpinan dalam organisasi bisa memberikan pengaruh positif terhadap meningkatnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Penelitian berbeda oleh Dila (2021) bahwa kepemimpinan tidak mampu memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian Rasyid (2020) menemukan adanya pengaruh positif signifikan dari kompensasi dengan kepuasan kerja. Penelitian berbeda oleh Tamali (2019) menemukan tidak adanya pengaruh nyata antar kompensasi dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian rujukan, diketahui bahwa terdapat inkonsistensi hasil penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan dirumuskan pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian dibatasi pada variabel promosi jabatan, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Kospin Jasa Cabang Wonosobo. Penelitian dilaksanakan pada bulan April tahun 2022.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 1. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo.
 2. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo.
 3. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo.
 4. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kospin Jasa Cabang Wonosobo.

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian bisa dijadikan acuan untuk mengetahui berbagai variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta menjadi bahan pembelajaran dalam upaya meningkatkan wawasan ilmu yang berhubungan dengan manajemen SDM terkait promosi jabatan, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian bisa menjadi masukan untuk perusahaan sehingga bisa mempertimbangkan berbagai kebijakan terkait promosi jabatan, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap terhadap kepuasan kerja.