

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada perkembangan zaman saat ini banyak sekali perusahaan yang bersaing ketat agar mampu bertahan dalam bisnisnya. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam perusahaan. Permasalahan yang ada di dalam perusahaan salah satunya permasalahan internal yang terletak pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan dengan tenaga kerja manusia, manusia memiliki peran aktif dalam melakukan kegiatan organisasi. Tujuan perusahaan dapat terwujud jika ada peran aktif dari karyawan yang bekerja di perusahaan. Dalam mengembangkan kemampuan dalam berkarier, karyawan seharusnya ditempatkan sesuai dengan prestasi, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya dan seharusnya karyawan diperlakukan secara adil sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja (Mangkunegara, 2020).

Salah satu perusahaan yang dalam proses berkembang adalah PT. Grama Prameshi Siddhi yang bergerak dibidang properti. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup sukses dalam perkembangan bisnisnya yaitu pembangunan mall, perumahan, perkantoran, dan perhotelan. Dibalik kesuksesan dalam perkembangan bisnisnya PT. Grama Prameshi Siddhi juga memiliki permasalahan dalam perusahaannya. Diantara permasalahan yang harus dihadapi oleh PT. Grama Prameshi Siddhi yakni pada kepuasan kerja karyawan.

Menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja menjadi masalah yang penting bagi karyawan. Dalam bekerja kepuasan kerja sangat penting untuk memperoleh hasil yang maksimal. Ketika seseorang menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik, ia akan mendapatkan kepuasan atas apa yang dikerjakan. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Grama Prameshi Siddhi dapat dikatakan belum maksimal karena adanya upah gaji yang masih kurang atau belum terpenuhinya dengan kesesuaian pekerjaan yang dilakukan, dan bonus hanya diberikan ketika target dapat dicapai. Seperti sekarang ini target sulit dicapai karena adanya *covid-19* sehingga karyawan bekerja menjadi asal-asalan atau bermalasan. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja dapat dilihat dari lima indikator yaitu: (1) pekerjaan, (2) upah/gaji, (3) promosi, (4) pengawas/supervisor, dan (5) rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2020) promosi jabatan adalah perpindahan jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi dengan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi di dalam suatu perusahaan, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Dengan adanya promosi jabatan karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi dan akan meningkatkan prestasinya dan tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan sungguh-sungguh sehingga tujuannya dapat

tercapai. Jika kesempatan promosi yang dilakukan di perusahaan terbuka lebar, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Menuru Simamora (2010) dalam jurnal Zainudin (2019) indikator promosi jabatan salah satunya terdiri dari keadilan. Keadilan dalam promosi sangat penting, penilaian harus jujur dan jangan pilih kasih. Promosi jabatan yang dilakukan di perusahaan harus adil karena karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi. Karyawan sangat mengharapkan adanya promosi jabatan yang dilakukan secara adil di dalam perusahaan promosi jabatan yang diterapkan pada perusahaan belum memiliki kepuasan dalam bekerja.

Permasalahan pada promosi jabatan yaitu pada sistem keadilan, promosi jabatan di perusahaan dilakukan oleh pimpinan yang mempunyai hubungan keluarga atau hubungan antar tim, maka sistem promosi jabatan tidak sejalan dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, hal ini menyebabkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja karena tidak adanya keadilan. Seharusnya promosi jabatan dilakukan jika ada karyawan yang memenuhi syarat untuk di promosikan dan tergantung ada atau tidaknya jabatan kosong dengan meilihat prestasi dan kemampuan yang karyawan miliki, hal itu menyebabkan karyawan merasa puas dalam bekerja.

Promosi hendaknya dinilai berdasarkan asas keadilan supaya karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Perusahaan yang berpegang pada asas keadilan akan menguntungkan bagi pihak perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan dapat secara tepat dalam menentukan karyawan yang layak untuk dipromosikan sehingga

karyawan yang tepat sesuai keahlian dan latar belakang yang dimilikinya akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam melakukan promosi jabatan, PT. Grama Prameshi Siddhi terdapat beberapa kriteria seperti absensi, bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memiliki prestasi kerja yang baik. Seorang karyawan yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan karyawan lain yang kurang mampu mengenali keahliannya. Berikut data jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan pada PT. Grama Prameshi Siddhi:

**Tabel 1.1 Data Promosi Jabatan PT. Grama Prameshi Siddhi Tahun
2018-2020**

Tahun	Jenis Jabatan Yang Dipromosikan		Jumlah Karyawan yang mendapat promosi
	Sebelum	Sesudah	
2018	Sales Supervisor	Sales Manager	2
	Marketing Executive	Sales Supervisor	
2019	Staff Finance	Manager Finance	1
2020	Marketing Executive	Sales Supervisor	1

Sumber: HRM PT. Grama Prameshi Siddhi

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dari tahun 2018-2020 terjadi penurunan. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang mendapat promosi jabatan berjumlah 2 orang. Tahun 2019 karyawan yang dipromosikan berjumlah 1 orang dan tahun 2020 yang mendapat promosi jabatan berjumlah 1 orang. Promosi jabatan dilakukan dikarenakan adanya jabatan yang kosong, promosi jabatan tidak dilihat dari prestasi karyawan dan karyawan yang dipromosikan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut sehingga karyawan yang memiliki prestasi baik dalam bekerjanya dan

memenuhi kriteria merasa tidak dihargai. Hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan kerja dari para karyawan tersebut serta menyebabkan karyawan kurang menyelesaikan tugasnya secara tuntas dan kurang optimal. PT. Grama Prameshi Siddhi mengalami kondisi dimana karyawan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Sehingga peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal penting lainnya terkait kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2020) motivasi adalah hal yang menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang melakukan tugas dengan sungguh-sungguh dan ikhlas akan menimbulkan rasa semangat bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, saat kebutuhan karyawan dapat tercapai maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Permasalahan yang terjadi mengenai motivasi kerja yaitu sedikitnya pertemuan antara pimpinan dan karyawan untuk memberikan evaluasi, motivasi dan menambah skill penjualan yang baik. Di masa *Covid-19* saat ini pertemuan dilakukan hanya satu kali dalam sebulan, dan karyawan diwajibkan untuk dapat memenuhi target penjualan setiap harinya. Pekerjaan di bidang properti ini sangat menuntut kemampuan dalam penjualan/marketing, karena menjual unit apartement sangat sulit dibanding menjual barang yang wujudnya dapat dilihat langsung oleh

konsumen. Oleh karena itu, setiap karyawan harus benar-benar memiliki pengetahuan tentang produk yang akan dijual.

Lingkungan kerja juga berperan dalam memberikan kepuasan dalam bekerja. Menurut Alfandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan, dan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Seperti penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Novianto dan Yuniarti (2015) lingkungan kerja memiliki indikator yaitu: (1) penerangan, (2) suhu udara, (3) suara bising, (4) penggunaan warna, (5) ruang gerak, dan (6) keamanan kerja.

Permasalahan yang dirasakan oleh karyawan mengenai lingkungan kerja yaitu berhubungan terhadap ruang gerak dan suara bising. Hal ini terlihat dengan adanya beberapa tata ruangan yang dinilai kurang rapi dan fasilitas yang tersusun kurang rapi. Ruang gerak kurang luas sehingga para karyawan kurang leluasa dalam bekerja. Ruang kerja yang terlalu dekat antara karyawan satu dengan yang lain dapat menimbulkan kebisingan, hal ini membuat para karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa kurang nyaman dan aman dalam bekerja.

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Seorang muslim yang melakukan pekerjaannya dengan ikhlas, professional, dan sungguh-sungguh ia merasa bahwa

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Allah akan melihatnya dan akan mendapatkan keridhaan dari Allah SWT. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang yang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat menurut Qardhawi (2004) dalam Hidayat (2008). Sebagaimana dijelaskan dalam (QS, 9:105), yang berbunyi:

Artinya:

"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS, 9:105).

Menurut Ismail, dkk (2012) dalam islam ukuran utama seseorang bekerja ialah ibadah, karena apapun yang manusia kerjakan atas izin Allah. Allah mencintai jika seorang atasan menunaikan tanggung jawab kepada karyawannya yaitu membayar upah atau gaji atas apa yang karyawan kerjakan, pimpinan mempunyai hubungan yang baik dan bersikap baik adil kepada semua karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan dapat memerintahkan karyawan pada sebuah kebaikan dan mencegah hal yang buruk. Dalam suatu hadits Rasulullah SAW bersabda, "Bayarlah upah pekerjamu sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah).

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam"**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grama Prameshi Siddhi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grama Prameshi Siddhi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Grama Prameshi Siddhi?
4. Apakah promosi jabatan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Grama Prameshi Siddhi?
5. Bagaimana pandangan islam tentang pengaruh promosi jabatan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pada PT. Grama Prameshi Siddhi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami apakah pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grama Prameshi Siddhi.
2. Untuk mengetahui dan memahami apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grama Prameshi Siddhi.

3. Untuk mengetahui dan memahami apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grama Prameshi Siddhi.
4. Untuk mengetahui dan memahami apakah promosi jabatan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grama Prameshi Siddhi.
5. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pandangan islam tentang promosi jabatan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Grama Prameshi Siddhi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dan di kemudian hari dapat diterapkan dalam dunia kerja yang sesungguhnya, kemudian dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi dalam bidang ilmu manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai promosi jabatan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai tambahan sumber informasi dan bahan masukan tambahan bagi perusahaan.

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya dalam hal promosi jabatan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta dapat menerapkan dan memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja yang akan diterapkan di PT. Grama Prameshi Siddhi.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan digunakan sebagai bahan referensi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia. Khususnya tentang promosi jabatan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.