

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk kepuasan sesuai dengan kebutuhan tersebut (Farlinda, 2018). Perkembangan kemajuan dalam setiap perusahaan tergantung pada Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, ada beberapa hal yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja, latar belakang pendidikan, pengembangan karir dan yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah kesempatan dalam promosi kenaikan jabatan yang tersedia bagi pekerjanya untuk menduduki jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat tercipta dengan sempurna (Carcia et al., 2024).

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik (Sugiono & Tobing, 2021). Seseorang yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain

kepemimpinan transformasional dan promosi jabatan yang dapat diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Putra & Surya, 2020).

Promosi jabatan merupakan hal sangat penting didalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan atau organisasi dalam membangkitkan, membangun dan mengembangkan suatu perusahaan (Syahputra et al., 2019). Promosi jabatan yang ada atau perusahaan juga sebagai tolak ukur komitmen suatu organisasi atau perusahaan untuk memberikan kesempatan pada karyawannya menduduki jabatan penting pada masa yang akan datang. Pada penelusuran informasi di PT. Pertamina Ep Asset 1 juga mempunyai perhatian yang cukup besar dalam model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan promosi jabatan yang sangat dibutuhkan karyawan, karena mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaannya jika dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian (Farlinda, 2018) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Potale & Uhing, 2001). Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Supatmi et al., 2012).

Menurut (Adha et al., 2019) Kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut (Marnis, 2008) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan. Terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

PT. Pertamina Ep Asset 1 adalah Perusahaan Nasional yang bergerak dibidang Industri Minyak dan Gas Bumi merupakan satu anak perusahaan Pertamina Persero yang didirikan pada tahun 2006. Didirikannya PT.Pertamina Ep Asset 1 bukan tanpa alasan, Pertamina Persero sebagai stoke holder, memprediksi bahwa perkembangan dunia migas akan sangat ketat dan membutuhkan energi yang besar serta fokus pada bidang masing-masing seperti yang telah dilaksanakan oleh competitor. Oleh sebab itu sebagai perusahaan minyak dan gas bumi negara yang memikul beban berat untuk memenuhi kebutuhan bahan bakar rumahan ataupun industry dan sebagai penopang kebutuhan energy nasional PT. Pertamina Persero harus dapat fleksibel mengikuti perkembangan lingkungan dan tantangan global.

PT. Pertamina Persero sebagai stoke holder menjawab tantangan tersebut dengan mendirikan beberapa anak perusahaan baik disektor hulu maupun di sektor hilir untuk dapat bersaing secara nasional maupun internasional, hal tersebut agar anak perusahaan tersebut diharapkan dapat focus dan dinamis pada bidangnya masing – masing hal tersebut berhubungan dengan perubahan dimana pertamina bukan lagi sebagai Regulator dalam industry migas dalam negeri melainkan sebagai salah satu KKKS (Kontraktor Kontrak Kerjasama Sharing), sama seperti perusahaan migas lainnya, dimana Regulator langsung dikontrol oleh

pemerintah melalui SKK MIGAS (Satuan Khusus Kerja Pelaksana Kegiatan Minyak dan Gas Bumi).

PT. Pertamina Ep Asset 1 merupakan anak perusahaan PT. Pertamina Persero yang memiliki ladang minyak diseluruh wilayah kerja Indonesia dari sabang sampai marauke dan focus mencari ladang minyak baru (eksplorasi) maupun mengembangkan (eksploitasi) ladang – ladang minyak tua yang telah ada untuk memenuhi kebutuhan migas dalam negeri, PT. Pertamina Ep Asset 1 merupakan ujung tombak PT. Pertamina Persero yang memberikan deviden terbesar.

PT. Pertamina Ep Asset 1 dipimpin oleh seorang presiden direktur dan terdiri dari 5 (Lima) Asset (Wilayah Kerja) yaitu Asset 1 (Satu), Asset 2 (Dua), Asset 3 (Tiga), Asset 4 (Empat), Asset 5 (Lima) yang dipimpin oleh seorang General Manajer untuk setiap Assetnya dan ke 5 (Lima). Asset tersebut terdiri dari 21 (Dua Puluh Satu) Field yang dipimpin Seorang Field Manajer untuk setiap Fieldnya.



Gambar 1.1. Man Power PT Pertamina EP Asset 1

Berdasarkan gambar grafik 1.1 diketahui bahwa yang lebih dominan pada jabatan yang ada di PT. Pertamina Ep Aset 1 ialah Staff dengan berjumlah 320 orang lalu diikuti oleh Jr Staff sebanyak 260 orang, kemudian Jr executive 67 orang, kemudian executive 14 orang dan jabatan yang paling sedikit ialah Senior executive berjumlah 1 orang. Dan juga hasil wawancara yang dilakukan pada subjek T didapatkan populasi pegawai pada PT. Pertamina Ep Asset 1 ialah sebanyak 662 orang karyawan.

PT.Pertamina Ep Asset 1 diawali melakukan rekrutmen sendiri untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya, dan kemudian karena kurang efektif kemudian Pertamina Persero sebagai stoke holder mengambil alih penerimaan pekerja satu pintu untuk semua calon pekerja , kemudian pekerja yang telah melewati system rekrutmen yang ketat dan dinyatakan lulus seleksi di salurkan ke anak – anak perusahaan sesuai dengan kebutuhan.

Perusahaan PT. Pertamina sebagai perusahaan nasional yang mempunyai Visi Menjadi Perusahaan Migas Kelas Dunia tentunya tidak hanya bertanggung jawab hanya pada saat seleksi penerimaan namun juga bertanggung jawab terhadap pengembangan sumber daya manusia tenaga kerjanya dan jenjang karir tenaga kerja yang akan menjadi masa depan perusahaan, tetapi dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Asisten Manager PT Pertamina EP Asset 1 bahwa kenyatannya sebagai perusahaan kelas dunia Pertamina tidak mempunyai standart waktu tertentu untuk kenaikan grade bagi pekerjanya, dan standart penilaian bagi pekerjanya untuk kenaikan grade lebih cepat dari standart yang tidak ditentukan, hal tersebut dapat menjadi demotivasi bagi para pekerjanya dalam bekerja dan perlambatan dalam proses kemajuan perusahaan.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja, semangat dan motivasi karyawan salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan

bentuk pengakuan terhadap prestasi dan komitmen kerja seseorang di perusahaan. Akan tetapi, perusahaan perlu menjalankan proses promosi yang adil dan transparan agar karyawan merasa bahwa promosi didasarkan pada prestasi dan kemampuan mereka. Berikut tabel promosi jabatan PT. Pertamina Ep Aset 1 tahun 2023.

Tabel 1.1
Jumlah Promosi Jabatan PT. Pertamina Ep Aset 1 Tahun 2023

Posisi	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Mendapat Promosi (orang)	(%)
Jr. Staff	260	37	14,23
Staff	320	17	5,31
Jr. Executive	67	8	11,95
Executive	14	4	28,57
Senior Executive	1	0	0

Sumber : Data diperoleh dari PT. Pertamina Ep Aset 1

Berdasarkan tabel 1.1 diatas persentase dengan angka terbanyak yang mendapat jabatan promosi adalah Jr. Staff sebanyak 37 orang, dengan nilai 14,23%, serta diikuti oleh Staff sebanyak 17 orang dengan persentase 5,31%, Jr. Executive sebanyak 8 orang dengan persentase 11,95% dan Executive sebanyak 4 orang dengan persentase terbesar dari keempat jabatan lainnya yakni 28,57%. Sedangkan untuk posisi senior Executive tidak mendapatkan promosi jabatan dikarenakan karyawan yang mendudukinya hanya 1 orang.

Dari uraian tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap jabatan posisi pada PT. Pertamina Ep Aset 1 memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan yang mana setiap jabatan memiliki kesempatan untuk menunjang karirnya agar mendapat motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang maksimal yang akan berdampak pada kemajuan PT. Pertamina Ep Aset 1.

Selain promosi jabatan faktor lainnya yang dapat menunjang kepuasan kerja karyawan adalah Pemimpin. Perusahaan melalui para pemimpin yang tentunya sudah menjadi senior bertanggung jawab dalam melakukan kaderisasi terhadap bawahan untuk mencapai tujuan

perusahaan. Pemimpin yang transformasional hendaknya dapat menjaga harmonisasi dalam tim yang dipimpinnya sehingga bawahan merasakan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi dalam mengikuti jejak langkah atasannya dalam memimpin bawahan jika suatu hari kelak menggantikan atasnya dalam memimpin perusahaan (Hidayat, 2020). Berikut tabel yang gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan PT. Pertamina Aset 1 yang didapatkan dari hasil tanya jawab antar peneliti dan karyawan PT. Pertamina Aset 1 dengan mengambil sampel sementara sebanyak 10 orang untuk menguatkan penelitian untuk mengambil judul ini.

Tabel 1.2
Jumlah Kepemimpinan Transformasional PT. Pertamina Ep Aset 1 Tahun 2023

No	Nama Karyawan	Gaya Kepemimpinan								Jumlah
		Charismatic Leadership		Inspirational Motivation		Intellectual Stimulation		Individualized Consideration		
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	
1	Subjek 1	√		√		√		√		4
2	Subjek 2		√	√		√		√		3
3	Subjek 3	√		√			√		√	2
4	Subjek 4		√		√	√			√	1
5	Subjek 5	√			√		√	√		2
6	Subjek 6	√		√		√			√	3
7	Subjek 7	√			√	√		√		2
8	Subjek 8		√	√		√			√	2
9	Subjek 9	√		√		√		√		4
10	Subjek 10	√		√			√	√		3

Sumber : Data diperoleh dari PT. Pertamina Ep Aset 1

Dari tabel 1.2 diatas nilai dari gaya kepemimpinan diambil dari faktor- faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional dengan mengambil 10 subjek (karyawan) dengan hasil bahwa hampir setiap Subjek merasakan sosok yang karismatik dan orang yang sangat menginspirasi karyawannya pada serta pemimpin kreatif dan inovatif yang selalu membantu rekan dan bawahannya untuk menyelesaikan masalah pada PT. Pertamina Ep Aset 1 serta selalu mempedulikan karyawannya didalam dan diluar perusahaan.

Pemimpin hendaknya mempunyai gaya yang dapat menjaga hubungan kerja yang baik

antara pemimpin dan bawahannya dengan tidak melupakan tugasnya sebagai atasan sehingga dihormati dan disegani oleh bawahannya (Thaib, 2018). Seorang pemimpin juga hendaknya memberikan peluang yang sama terhadap bawahannya dalam mengembangkan karir bawahannya sehingga bawahan merasa keadilan yang harmonis dalam kelompoknya (Sahabuddin & Syahrani, 2022).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka hal inilah yang menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pertamina EP Asset 1”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset 1?
2. Adakah pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset 1?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset 1?
4. Bagaimana promosi jabatan yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pertamina Ep Asset 1?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis memperjelas penyusunan agar lebih terarah, maka dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Pertamina Ep Asset 1

2. Fokus penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (X1) dan promosi jabatan (X2).
3. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.
4. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.
5. Software yang digunakan adalah SPSS.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset 1.
2. Untuk mengukur pengaruh promosi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset 1.
3. Untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset 1.
4. Untuk mengukur variabel promosi jabatan yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pertamina Ep Asset 1

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini berguna menambah wawasan peneliti dan pengetahuan peneliti mengenai variable kepemimpinan transformasional, promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan penelitian ini berguna sebagai masukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.

Pertamina Ep Asset 1.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan referensi mengenai kepemimpinan transformasional, promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Ep Asset 1 untuk dibahas pada aspek yang lainnya dengan yang berbeda bagi peneliti selanjutnya