BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu lembaga yang diorganisasikan dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa bagi konsumen dengan tujuan memperoleh keuntungan serta menyelesaikan berbagai permasalahan lainnya yang terkait (Robbbins, 2003:5). Dalam usahanya merealisasikan tujuan, perusahaan sebagai sebuah organisasi dituntut untuk beroperasi secara efektif dan efisien.

Agar perusahaan beroperasi secara efektif dan efisien, maka perusahaan akan melibatkan faktor sumber daya manusia dan non sumber daya manusia seperti bahan baku, peralatan dan modal. Kedua faktor tersebut hubungannya sangat erat, karena faktor sumber daya manusia tidak akan berarti apabila tidak ada faktor sumber daya non manusia. Begitu pula sebaliknya, faktor sumber daya non manusia tidak akan berarti apabila tidak ada faktor sumber daya manusia yang mengelolanya.

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalm program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan, salah satunya adalah pihak perusahaan kurang menerapkan sistim promosi jabatan dengan benar. Berkaitan dengan promosi jabatan terkadang ditemukan suatu karyawan yang dipromosikan hanyalah mereka yang dekat dengan atasan tanpa mempertimbangkan prestasi kerja karyawan.

Akibatnya untuk mendapatkan promosi jabatan, karyawan merasa tidak perlu bekerja secara serius karena pihak perusahaan tidak menjadikan prestasi kerja sebagai dasar promosi karyawan. Oleh karena itu promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk mendapatkan meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan bisa memperoleh kehidupan yang diinginkan dengan harapan dari pekerjaannya dapat meningkatkan taraf hidupnya dan dapat mencapai target perusahaan, yang akhirnya akan membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan perlu memotivasi sumber daya manusia dengan baik, diantaranya dengan peningkatan jabatan atau promosi jabatan (Muhaimin, 2004).

Dengan adanya kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan dapat memperoleh kepuasan yang diharapkan. Menurut **Herzberg** (1959), ciri perilaku pekerja puas adalah mereka yang mempunyai motivasi bekerja yang tinggi, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja untuk melakukan pekerjaannya serta merasa tidak puas. Jadi dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Karena pentingnya promosi jabatan bagi pihak karyawan dalam suatu perusahaan, serta perlunya diperhatikan masalah perbedaan pengharapan tiap individu, maka dilakukan penelitian mengenai **"Hubungan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Candratex Sejati di Bandung."**

1.2. Identifikasi Masalah

Penyelenggaraan dan pengembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusianya. Salah satu usaha yang dilakukan oleh PT. Candratex Sejati di Bandung, untuk meningkatkan pendayagunaan dan pengembangan karyawan melalui promosi jabatan.

Sesuai dengan uraian di atas, maka pada identifikasi masalah ini, penulis menekankan pada masalah promosi jabatan. Dengan promosi yang tepat, diharapkan karyawan dapat bekerja dalam perusahaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga pada akhirnya dapat mencapai kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan serta aktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Dari uraian di atas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan promosi jabatan karyawan pada PT. Candratex Sejati ?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Candratex Sejati ?
3. Bagaimana hubungan promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Candratex Sejati ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi syarat kelulusan menjadi Sarjana Ekonomi dengan cara pengumpulan dan pengelolahan data mengenai

promosi jabatan dan kepuasan kerja sehingga didapat informasi mengenai hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan karyawan di PT. Candratex Sejati ?
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di PT. Candratex Sejati ?
3. Untuk mengetahui hubungan promosi jabatan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Candratex Sejati ?

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat dalam usaha melakukan analisis mengenai promosi jabatan dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai promosi jabatan dan hubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Pihak lain

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah sumber referensi yang akan bermanfaat dan berguna dalam penelitian

selanjutnya serta dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang nantinya diperlukan mengenai promosi jabatan dan hubungannya dengan kepuasan kerja.

1.5. Kerangka Pemikiran

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, faktor sumber daya manusia selalu memegang peranan yang sangat penting. Sebagaimana sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila unsur manusia tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula, karena perusahaan tidak akan bisa mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.

Dalam usaha mencapai tujuannya, perusahaan sangat tergantung pada karyawannya, karena mereka adalah orang-orang yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan pencapaian tujuan tersebut. Dan dalam pelaksanaan diharapkan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, faktor manusia itu harus dikelola dengan baik agar dapat memberi pengaruh yang optimal bagi perusahaan, yaitu dengan memotivasi sumber daya yang ada, salah satunya dengan pengadaan promosi jabatan. Dengan dilaksanakan promosi jabatan secara tepat, maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Muhaimin, 2004).

Promosi menurut **Dessler** (2005:358) adalah

"Promotion is advancements to position of increased responsibility."

Artinya:

"Promosi adalah kemajuan pada posisi berdasarkan peningkatan tanggung jawab."

Tingkat kepuasan seseorang itu berbeda-beda sesuai dengan sistim nilai yang ada dalam dirinya dan persepsi mereka tentang makna pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, pengadaan promosi jabatan juga harus memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan dari para karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja menurut **Walter** dan **Davis** (1989:449) menyatakan:

"***Job Satisfaction is the favorableness or employees view their works."***

Artinya:

"Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka yang dialami karyawan dalam bekerja."

Definisi itu mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka yang dialami pegawai dalam bekerja.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek *Job Index Description* (JID) (Saal & Knight, 1995:310) sebagai berikut:

1. Upah atau gaji yang diterima
2. Kesempatan pengembangan karir
3. Hubungan dengan pegawai lainnya
4. pekerjaan itu sendiri
5. Mutu pengawasan

Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain:

- Umur

- Status perkawinan
- Pendidikan
- Jenis kelamin

Karyawan akan merasa puas apabila aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas. Setiap aspek tersebut dapat menjadi sumber yang berarti dalam pekerjaan, dan masing-masing menggambarkan suatu keadaan yang menggerakkan seseorang untuk kerja.

Menurut Herzberg (Saal & Knight, 1995:281) dalam teorinya *Two Factor Theory* mengenai kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Ketidakpuasan (*Dissatisfier or Hygiene Factor*)

   Meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, upah, dan keamanan.

2. Faktor Kepuasan (*Satisfier or Motivator Factor*)

   Meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan berkembang.

Dalam teori ini, kesempatan berkembang merupakan salah satu faktor kepuasan. Dan promosi jabatan termasuk salah satu kesempatan berkembang. Oleh karena itu promosi jabatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa perusahaan dikelola dengan baik. Apabila timbul ketidakpuasan kerja karyawan, hal ini akan merusak keadaan organisasi perusahaan. Keadaan ekstrim yang terjadi misalnya pemogokan, kelambanan kerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya karyawan yang sangat tinggi.

Selain itu, gejala ini merupakan keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, penerimaan yang dilakukan pegawai, masalah displiner, dan berbagai kesulitan lainnya. Ketidakpuasan juga akan menyebabkan para karyawan menjadi malas dan tidak bergairah dalam bekerja. Kepuasan kerja haruslah menjadi salah satu tujuan perusahaan karena mempengaruhi produktivitas perusahaan.

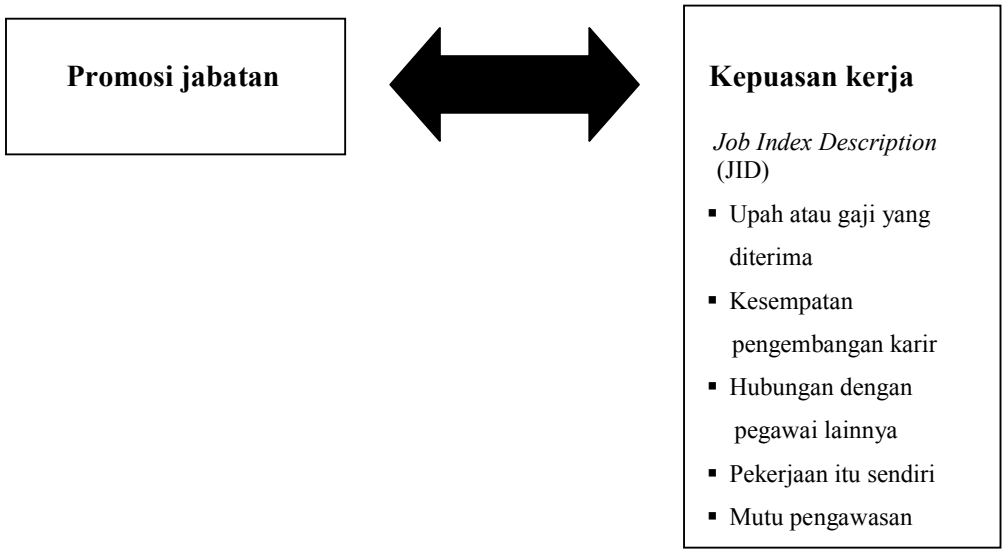
Dengan adanya promosi jabatan maka karyawan menjadi lebih puas, karena lebih banyak kebutuhannya yang dapat terpenuhi. Makin terpenuhi kebutuhannya, makin puas karyawan akan pekerjaannya.

Jadi promosi jabatan berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan karena promosi jabatan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, kerangka pemikiran dapart digambarkan sebagai berikut ini.

Gambar 1.1.

Model Kerangka Pemikiran Penelitian



1.6. Metodologi Penelitian

Metoda penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, yaitu suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta, sifat, dan hubungan antar fenomena yang diteliti dengan berusaha mengumpulkan, mengklasifikasi, menyajikan serta menganalisis data kemudian menarik kesimpulan dari keadaan yang ada pada perusahaan yang diteliti.

Untuk menunjang analisis tersebut, diperlukan data primer dan data sekunder. Adapun teknik penelitian yang digunakan penulis untuk memperoleh data tersebut adalah sebagai berikut:

a. Studi Lapangan (*Field Research*)

Yaitu peninjauan secara langsung ke perusahaan yang diteliti untuk mendapatkan data primer.

Data primer diperoleh penulis melalui wawancara dengan pejabat yang berwenang, observasi atas aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan topik pembahasan skripsi, pengumpulan dan penelitian dokumen-dokumen perusahaan, serta pengisian kuesioner.

Dimana kuesioner bersifat tertutup, yaitu setiap responden diminta memberikan pendapat berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang terdapat di kuesioner mengenai promosi jabatan yang diberikan perusahaan dan aspek-aspek kepuasan kerja (JID; mengenai pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, pengawasan, promosi jabatan, dan pembayaran (Gaji)), apakah ia sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, dan tidak setuju.

Setiap pendapat akan diberi nilai berdasarkan skala statistika, dimana bobotnya sebagai berikut ini:

a) Sangat Setuju (SS) : mempunyai nilai 5
b) Setuju (S) : mempunyai nilai 4
c) Cukup Setuju (CS) : mempunyai nilai 3
d) Kurang Setuju (KS) : mempunyai nilai 2
e) Tidak Setuju (TS) : mempunyai nilai 1

Selanjutnya, penulis akan menjumlahkan skor jawaban dari seluruh pertanyaan.

Kemudian data dianalisis dengan menggunakan Korelasi Rank Spearman dengan software SPSS versi 11.5.

b. Studi Kepustakaan *(Library Research*)

Yaitu dengan membaca dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti untuk mendapatkan data sekunder.

Kenudian data sekunder yang diperoleh penulis melalui studi kepustakaan dibandingkan dengan data primer yang diperoleh dari studi lapangan.

1.7. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian diadakan pada PT. Candratex Sejati di jalan Cisirung no.48 Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung. Waktu penelitian di mulai dari Bulan Maret 2007, sampai dengan bulan Juli 2007.

1.8. Sistematika Pembahasan

Penyusunan sistematis untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dalam penulisan skripsi dilakukan sebagai berikut ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, indentifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian,

manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai pengertian promosi jabatan, teori-teori kepuasan, hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja dan hipotesis.

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai sejarah dan latar belakang organisasi, struktur organisasi, serta metodologi penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL

Bab ini menjelaskan hasil pengumpulan data, gambaran mengenai karateristik responden, melakukan uji validitas, reliabilitas, pengukuran tingkat korelasi antara variabel promosi jabatan dan kepuasan kerja (uji hipotesis), serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN PENELITIAN

Bab ini merupakan penutup yang menguraikan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya, keterbatasan penulis dalam skripsi ini, serta saran-saran penelitian.