

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan melakukan berbagai aktivitas membutuhkan berbagai macam sumber (*resources*), yaitu sumber finansial, sumber material dan sumber daya manusia (SDM). SDM adalah salah satu sumber yang sangat penting karena selain sebagai aset perusahaan, juga merupakan mitra perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Berkembangnya dunia usaha yang semakin pesat memunculkan persaingan yang semakin ketat pula, menjadikan setiap perusahaan harus mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai macam tantangan serta menuntut adanya sumber daya manusia yang lebih kreatif dan memiliki kemampuan tinggi. Kreatifitas dan kemampuan karyawan yang tinggi inilah yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Karyawan memiliki peranan penting sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan.

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, Untuk suatu organisasi menuntut manusia untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Kepuasan kerja terkait dengan pemenuhan kebutuhan, karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya dalam menghasilkan produk dan pelayanan yang berkualitas terlihat dari campur tangan seluruh sumberdaya manusia yang ada didalamnya dan perusahaan akan terus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar pencapaian tersebut dapat dipertahankan bahkan meningkat.

Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung

Rizky Faisal Fazar, 2018

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL TASIKMALAYA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kepuasan kerja karyawannya berada pada tingkatan yang terbaik sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan dapat memberikan kemampuan yang terbaik. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan semata sebab bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila didalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Akan tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Robins dan Judge (2015:63) kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara pemberian promosi jabatan. Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, salah satunya dengan keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan, ia akan bekerja seoptimal mungkin agar layak mendapatkan promosi. Menurut Dessler (2010:12) ada 4 keputusan untuk mengatur promosi karyawan yaitu:

1. Senioritas atau kompetensi yang mempengaruhi
2. Bagaimana seharusnya mengukur kompetensi
3. Apakah prosesnya formal atau informal
4. Vertikal, Horizontal, atau lainnya.

Rizky Faisal Fazar, 2018

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL TASIKMALAYA**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Setiap karyawan menantikan promosi jabatan karena promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan 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. Karyawan yang dipromosikan harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, namun pada kenyataannya adanya suatu permasalahan yang terjadi didalam perusahaan mengenai promosi jabatan sehingga mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Beberapa faktor diantaranya adalah tingkat absensi yang rendah, tingkat hubungan kerja menurun (sumber: wawancara pada karyawan PT Telekomunikasi Witel Tasikmalaya)

PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya atau dikenal dengan PT Telkom yaitu perusahaan penyedia jasa informasi dan komunikasi yang terletak di Jl Merdeka No 23, Kota Tasikmalaya. Semakin berkembangnya dunia telekomunikasi membuat perusahaan ini semakin maju baik dalam ekspansi perusahaan maupun penambahan jaringan komunikasi, sehingga memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih baik. PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya melaksanakan promosi jabatan berdasarkan kebutuhan perusahaan, apabila perusahaan membutuhkan karyawan untuk di tempatkan diposisi baru atau tinggi maka perusahaan akan membuka lowongan promosi bagi karyawan yang menginginkannya.

Perusahaan harus mampu mempersiapkan, menempatkan secara tepat serta mengembangkan karier karyawannya. Perusahaan harus memberikan dorongan kepada karyawannya dalam bekerja agar tercipta suatu aktivitas organisasi yang harmonis. salah satu cara pengembangan karier karyawan adalah dengan menerapkan system dan perencanaan serta pelaksanaan promosi jabatan. System dan perencanaan program promosi jabatan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, meningkatkan moral dan partisipasi karyawan serta membantu kegiatan pemeliharaan karyawan yang berpotensi.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan observasi awal, terdapat permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat berdasarkan wawancara awal, peneliti mendapatkan indikasi bahwa

Rizky Faisal Fazar, 2018

***PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL TASIKMALAYA***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

masih banyak karyawan merasa bahwa ada diskriminasi terhadap karyawan dalam hal promosi jabatan. Karyawan beranggapan ada kelompok tertentu yang diistimewakan didalam perusahaan. Karyawan juga merasa bahwa mereka layak mendapatkan kesempatan promosi karena mereka sudah bekerja dalam waktu yang lama untuk perusahaan, dan merasa cukup untuk mendapatkan jatah promosi tetapi perusahaan tidak memberikan itu.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Turnover Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia
Witel Tasikmalaya

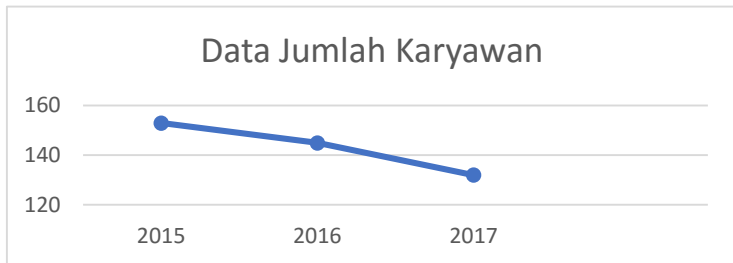
Tahun	Jumlah karyawan
2015	153
2016	145
2017	132

Sumber : Wawancara staf bagian HR PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa jumlah karyawan pada tahun 2015 sebanyak 153 karyawan dan mengalami penurunan pada tahun 2016 menjadi 145 karyawan, dan puncaknya penurunan karyawan di tahun 2017 sebanyak 132 karyawan. Hal tersebut terlihat bahwa tingkat jumlah karyawan menurun dari tahun 2015-2017, ini juga membuktikan bahwa perusahaan yang sudah besar dengan penghasilan yang tinggi jika internal nya tidak nyaman maka pegawai juga tidak akan betah di perusahaan / organisasi tersebut. Berikut grafik yang menunjukkan tingkat turnover karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya dari tahun 2015 – 2017 sebagai berikut :

Rizky Faisal Fazar, 2018

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL TASIKMALAYA**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu



Sumber : Wawancara staf bagian HR PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya

Gambar 1. 1
Grafik Jumlah Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap staf bagian HR PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya menyebutkan bahwa turunya jumlah karyawan dari tahun 2015 ke 2017 yaitu sebanyak 21 orang di atas disebabkan oleh beberapa karyawan ada yang pensiun dan beberapa karyawan mengundurkan diri dengan alasan promosi jabatan, karyawan sangat ingin mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan karena mereka telah mengabdikan untuk perusahaan lebih dari 10 tahun tetapi kesempatan yang diberikan perusahaan sangat rendah. Selain data Turnover di atas, indikasi menurunnya karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya adalah banyaknya karyawan yang datang terlambat selama kurun waktu Oktober 2016 – Januari 2018, hal ini dapat dilihat dalam Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT Telekomunikasi
Indonesia Witel Tasikmalaya

BULAN	BANYAKNYA KARYAWAN YANG TERLAMBAT
Oktober	12
November	9
Desember	23
Januari	27
Februari	10
Maret	5
April	18
Mei	36
Juni	29
Juli	16
Agustus	32
September	47
Oktober	14
November	21
Desember	8
Januari	17
Jumlah Keterlambatan Karyawan dalam Kurun Waktu Oktober 2016 – Januari 2018	324 Orang

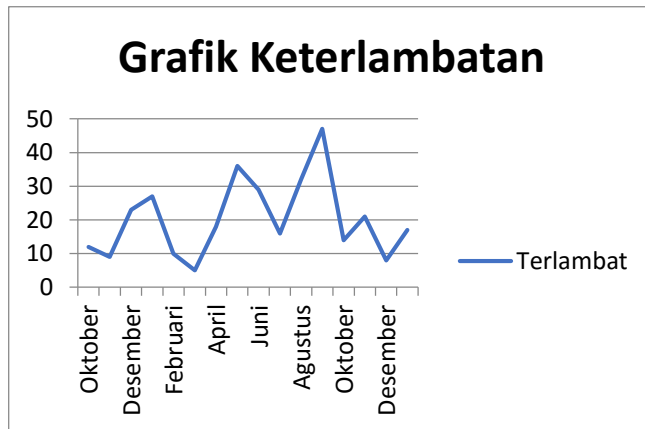
Sumber : Diolah dari data bagian HR PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya

Berikut adalah grafik yang menunjukkan keterlambatan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya. Naik turunnya keterlambatan karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya dapat terlihat dengan jelas bahwa pada bulan September adalah bulan yang paling tinggi tingkat keterlambatannya.

Rizky Faisal Fazar, 2018

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL TASIKMALAYA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu



Sumber : Diolah dari data bagian HR PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya

Gambar 1. 2

Grafik Keterlambatan Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya

Periode Oktober 2016- Januari 2018

Dari rekapitulasi data diatas terlihat selama periode Oktober 2016 – Januari 2018 banyak karyawan yang datang terlambat, dapat dilihat pada bulan September merupakan bulan yang paling banyak terdapat karyawan datang terlambat yaitu sebanyak 47 orang. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan dibandingkan bulan Agustus. Hal tersebut juga di jelaskan dalam wawancara penulis dengan staf HR PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya menyebutkan keterlambatan paling tinggi adalah karyawan yang senior, beliau menyebutkan karyawan senior yang sudah mengabdikan beberapa tahun banyak yang jenuh dengan pekerjaannya. Para karyawan senior merasa layak mendapatkan kesempatan promosi jabatan karena sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama untuk perusahaan, dan merasa cukup untuk mendapatkan jabatan promosi tetapi perusahaan tidak memberikan itu, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Rizky Faisal Fazar, 2018

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL TASIKMALAYA
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan menunjukan rendahnya kepuasan kerja karyawan dimana tingkat turnover perusahaan semakin tahun semakin meningkat dan dan setelah melakukan pra penelitian bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah. Maka permasalahan harus segera diselesaikan apabila tidak akan berdampak lebih buruk terhadap perusahaan, dan tentunya peranan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sangatlah diperlukan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam mengenai permasalahan sebenarnya dan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Tasikmalaya ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran promosi jabatan yang dilaksanakan oleh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarbelakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran promosi jabatan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya

Rizky Faisal Fazar, 2018

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL TASIKMALAYA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Untuk mengetahui apakah Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya

Rizky Faisal Fazar, 2018

*PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL TASIKMALAYA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman lebih mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang didapatkan selama perkuliahan dan meninjau dari realita yang ada, sehingga dapat dijadikan salah satu acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan pengetahuan bagi PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui promosi jabatan