

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk terus menjaga ataupun meningkatkan kualitas kerja perusahaannya agar mampu untuk tetap terus bersaing. Faktor utama yang paling menentukan maju mundurnya perusahaan adalah kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. betapa pentingnya keberadaan karyawan dalam hal pengembangan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan T. Hani Handoko (1997:233) bahwa “Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya“.

Persaingan yang ketat menyebabkan tiap organisasi/perusahaan berusaha menemukan bentuk terbaiknya. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan, manusia semakin menyadari bahwa untuk memajukan organisasi/perusahaan harus dibangun dari manusianya. Jika anggotanya adalah orang-orang yang berkualitas, maka tidak diragukan lagi, organisasi/perusahaan yang dikelolanya akan memimpin dan memenangkan persaingan.

Perusahaan yang mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi diprediksikan akan mencapai kesuksesan, sedangkan perusahaan yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja atau kepuasan kerjanya rendah memiliki masa depan yang meragukan mengingat tidak solidnya kondisi internal dalam perusahaan.

Kepuasan kerja pegawai yang rendah dilihat dari menurunnya tingkat absen di kalangan pegawai. Ini disebabkan kurang puasnya pegawai terhadap pekerjaan mereka. Salah

satu cara meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah salah satunya dengan cara promosi jabatan, diharapkan dengan adanya program promosi ini para karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) merupakan salah satu unit yang berada di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral. Berdasarkan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 18 Tahun 2010 Pasal 764 menyatakan bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan mempunyai tugas menyelenggarakan pelaksanaan, penelitian, pengembangan, perekayasaan, pengkajian, survei dan pemetaan bidang geologi kelautan. Dalam mencapai tujuannya, maka karyawan adalah asset penting yang dapat mendukung seluruh aktivitas perusahaan. Kinerja *performance* dan kecakapan dari faktor ini secara langsung akan mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan. Pentingnya faktor manusia dalam pencapaian tujuan kerja mengakibatkan pihak PPPGL memberikan perhatian khusus terhadap sektor sumber daya manusia di dalamnya, salah satunya kebutuhan akan kesempatan promosi jabatan.

Promosi jabatan yang baik dalam suatu instansi pemerintahan harus diinformasikan kepada setiap karyawannya. Kejelasan informasi yang diberikan instansi kepada karyawannya mengenai promosi jabatan akan membantu karyawan dalam menentukan tujuan, arah, dan jalur promosi jabatannya. Adanya kejelasan dan kesetaraan kesempatan dalam berkarier dalam instansi akan memotivasi karyawan setinggi-tingginya dan kemudian mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi dan pekerjaannya. Namun sebaliknya, bila pelaksanaan promosi jabatan karyawan belum dapat berjalan sesuai harapan karyawan, tak jarang malah menimbulkan kepuasan yang rendah sehingga memicu keinginan atau niat karyawan untuk keluar atau mangkir dari pekerjaannya.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan memiliki 224 orang karyawan yang terdiri dari Pimpinan, Bagian Tata Usaha, Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Penelitian dan Pengembangan, Bidang Program, Bidang Afiliasi dan informasi, Pemetaan Geologi Kelautan, serta Kelompok Program Penelitian dan Pengembangan yang terdiri dari Sumber Daya Geologi Kelautan, Lingkungan dan Kebencanaan Geologi Kelautan, Kajian Kebijakan Geologi Kelautan. Secara rinci jumlah karyawan di PPPGL Bandung tersaji dalam Tabel 1. 1 berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Karyawan PPPGL Kota Bandung**

1.

1

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Bidang Tata Usaha	48
2.	Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Penelitian dan Pengembangan	65
3.	Bidang Program	17
4.	Bidang Afiliasi dan Informasi	19
5.	Pemetaan Geologi dan Kelautan	24
6.	Sumber Daya Geologi Kelautan	17
7.	Lingkungan dan Kebencanaan Geologi Kelautan	19
8.	Kajian Geologi Kelautan	14
<b>Jumlah</b>		<b>224</b>

Sumber : Bagian Kepegawaian Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi dan Kelautan Februari 2011

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian yaitu Bapak Drs. Dwi Agus Heri Supriadi pada tanggal 22 Juni 2011 didapat keterangan mengenai kepuasan kerja, diantaranya adalah tidak mudah untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan dapat dilakukan serangkaian tes yang harus diikuti oleh para karyawan.

Di bawah ini adalah data persentase rekapitulasi absensi karyawan pada PPPGL Bandung periode Januari s/d Juni 2011.

**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Karyawan Periode Januari s/d Juni 2011**

1.

2

No.	Bulan	Presentase Ketidakhadiran
1	Januari	5%
2	Februari	7 %
3	Maret	10%
4	April	12 %
5	Mei	15 %
6	Juni	17,5%

Sumber : Bagian Kepegawaian Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi dan Kelautan Februari 2011

Dilihat dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran karyawan periode Januari sampai Juni 2011 mengalami peningkatan setiap bulannya. Menurut Sondang P. Siagian (2006 : 297), “ Tingkat kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan tingkat ketidakpuasan seorang pegawai”. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya maka akan semakin rendah tingkat ketidakhadirannya, begitu pula dengan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah maka akan semakin tinggi pula tingkat ketidakhadirannya.

Selain dilihat dari data ketidakhadiran, indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan dapat dilihat dari penilaian langsung terhadap indikator-indikator yang dinilai. Seperti yang dapat dilihat dari data yang tertera dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Penilaian dan Sasaran Kinerja**  
**Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan**  
**Tahun 2008-2010**

No	Indikator	Tahun		
		2008	2009	2010
1.	Kesetiaan	89	92	86
2.	Prestasi Kerja	79	82	77
3.	Tanggung Jawab	89	90	85
4.	Ketaatan	67	74	68

5.	Kejujuran	65	70	64
6.	Kerjasama	79	84	78
7.	Prakarsa	72	78	75

*Sumber : Bagian Kepegawaian Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi dan Kelautan Februari 2011*

Standar penilaian kinerja karyawan:

- Amat baik = 91-100
- Baik = 76-80
- Cukup = 61-75
- Sedang = 51-60
- Kurang = <50

Berdasarkan data kinerja dari Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan periode 2008 s/d 2010, dapat dilihat bahwa pencapaian penilaian kinerja per indikator mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuatif). Dan masih terdapat indikator yang belum mencapai penilaian maksimal, dimana standar pencapaian maksimal adalah 91-100. Penilaian kinerja ini dilakukan kepada seluruh karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung.

Kondisi ini tidak bisa dibiarkan terus-menerus karena dengan kepuasan kerja yang rendah, pegawai tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan, dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saing. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menumbuhkan kepuasan dalam diri pegawainya, salah satunya melalui program promosi jabatan.

Menurut hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, yaitu Bapak Drs. Dwi Agus Heri Supriadi didapat keterangan tentang pelaksanaan program promosi jabatan. Pelaksanaan program promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan ( PPPGL ) dilakukan apabila terdapat kekosongan jabatan, misalnya karena pejabat sebelumnya pensiun ataupun meninggal dunia ataupun hal lain yang

membutuhkan adanya pelaksanaan promosi jabatan . Adapun data pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung Jawa Barat.

**Tabel** **1.**  
**Data Pelaksanaan Promosi Jabatan Pegawai**  
**Tahun 2008-2010**

No	Bagian	Tahun		
		2008	2009	2010
1.	Bidang Tata Usaha	5	5	3
2.	Bidang Penyelenggaraan dan Sarana Penelitian dan Pengembangan	4	3	6
3.	Bidang Program	7	2	5
4.	Bidang Afiliasi dan Informasi	5	3	5
5.	Pemetaan Geologi dan Kelautan	3	6	3
6.	Sumber Daya Geologi Kelautan	5	5	4
7.	Lingkungan dan Kebencanaan Geologi Kelautan	3	5	3
8.	Kajian Geologi Kelautan	5	7	4
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>36</b>	<b>33</b>

*Sumber : Bagian Kepegawaian Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi dan Kelautan Februari 2011*

Dalam pelaksanaan promosi jabatan, Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan menetapkan syara-syarat yang harus dipenuhi bagi para calon yang akan mengikuti program promosi jabatan . Syarat-syarat itu meliputi pengetahuan tentang kepegawaian, telah mengikuti diklat kepemimpinan dan teknis, fasih berbahasa Inggris minimal bahasa Inggris pasif, berkelakuan baik artinya tidak pernah mendapatkan sanksi ataupun hukuman dengan melakukan kesalahan.

Dengan melaksanakan program promosi jabatan bagi pegawainnya, berarti perusahaan memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya untuk mempunyai jabatan yang lebih berarti bagi pegawainya, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja organisasi. Promosi jabatan yang dilaksanakan perusahaan adalah salah satu perwujudan

pengakuan dan penghargaan perusahaan terhadap keberadaan pegawai sebagai individu yang mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri. Dengan kondisi tersebut pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan kebutuhannya, sehingga mereka akan merasa menjadi bagian integral organisasi serta akan menimbulkan rasa keterikatan pegawai terhadap organisasinya. Maka dengan adanya promosi jabatan, diharapkan pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga akan meningkatkan dedikasi kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN GEOLOGI KELAUTAN (PPPGL ) BANDUNG JAWA BARAT“**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dilihat dari data absensi diatas dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya dapat dikatakan rendah. Hal ini tidak bisa dibiarkan terus-menerus, karena dengan rendahnya kepuasan kerja pegawai maka pegawai tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan, dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya perusahaan tersebut akan kehilangan daya saingnya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan pada diri pegawainya adalah dengan mengadakan program promosi jabatan. Karena dengan adanya promosi jabatan, ini berarti pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Promosi jabatan yang dilaksanakan perusahaan merupakan salah satu perwujudan

pengakuan dan penghargaan perusahaan terhadap keberadaan pegawai sebagai individu yang mempunyai kebutuhan dan aktualisasi diri.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran efektivitas promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) Bandung Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran efektivitas kepuasan kerja di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) Bandung Jawa Barat?
3. Adakah hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) Bandung Jawa Barat ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini, tentu saja terdapat suatu tujuan utama yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai promosi jabatan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) Bandung Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja pegawai di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) Bandung Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan promosi jabatan dengan kepuasan kerja pegawai di di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) Bandung Jawa Barat.



## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilaksanakan sudah barang tentu akan mempunyai daya guna, untuk lebih jelasnya akan penulis uraikan sebagai berikut :

### **1.4.1 Kegunaan Teoritik**

Suatu penelitian akan berjalan sesuai yang diharapkan apabila didukung oleh teoriteori yang terarah. Agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud. Serta dapat memberikan kegunaan ataupun memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai promosi jabatan serta hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi bagi Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan dalam penerapan antara teori dengan kenyataan di lapangan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui promosi jabatan.