

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Demikian pula halnya dalam sebuah perusahaan tanpa adanya peran aktif karyawan, perusahaan yang bersangkutan tidak akan mungkin mencapai tujuannya. Betapa pentingnya keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan terutama 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.

Setiap perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan semangat kepada para karyawannya, karena karyawan yang

bergairah atau semangat kerjanya tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Gairah kerja merupakan hal yang berkaitan dengan jiwa seseorang yang mempunyai sesuatu keinginan. Dalam hal ini The Liang Gie (1982:11) mengatakan bahwa: "Gairah kerja adalah keinginan yang keras dari seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksud tertentu".

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Karyawan yang semangat kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Menurut Alex S. Nitisemito (1996:109), menurunnya tingkat semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat digambarkan sebagai berikut:

....perusahaan seperti itu jalannya akan sangat terhambat karena kemalasan para karyawannya, mereka banyak yang absen, pekerjaan banyak salah, dan barang-barang banyak yang rusak karena kurang terurus. Para karyawan yang dengan susah payah telah dilatih berpindah ke perusahaan lain. Selain itu, masih banyak kerugian-kerugian lain yang diakibatkan karena tidak ada semangat dan gairah kerja pada diri karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, diantaranya menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1996:101) bahwa terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja yang baik yang bersifat material dan non material, yaitu:

1. Pemberian gaji yang cukup pada karyawan.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani karyawan.
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai.

4. Lebih memperhatikan harga diri karyawan.
5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju.
7. Perasaan aman untuk menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Mengusahakan agar karyawan mempunyai loyalitas.
9. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding.
10. Pemberian insentif yang terarah dan fasilitas yang menyenangkan.

Untuk menimbulkan perasaan senang dalam bekerja, diperlukan peranan pimpinan yang dapat memberikan perhatian, motivasi, dan arahan kepada bawahannya, sehingga bawahan akan bekerja dengan sebaik-baiknya, tidak hanya semata-mata karena uang, tetapi ada kepuasan tersendiri baginya yaitu salah satunya dengan cara perusahaan melakukan promosi jabatan secara adil pelaksanaannya dan rutin dilaksanakan dalam perusahaan.

Promosi jabatan menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2003:108):

"A promotion involves a change from one job to another job that is better in terms status and responsibility. Ordinary the change to the higher job is accompanied by increased pay and privileges, but not always".

"Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian".

Promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2003:113) mengenai tujuan-tujuan promosi

jabatan yaitu untuk merangsang agar karyawan lebih bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya dan karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

Berkaitan dengan semangat kerja karyawan, maka berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Baskoro selaku Pengelola Sumber Daya Wilayah (SDW) PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung pada tanggal 8 Mei 2007, terdapat fenomena sebagai berikut:

1. Adanya kejenuhan dalam bekerja, hal ini diindikasikan dengan adanya karyawan yang keluar ruangan atau kantor pada saat jam kerja dan keterlambatan datang sesuai jam istirahat kerja.
2. Tingkat kehadiran karyawan yang kurang optimal, hal itu dapat dilihat dari data pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Persentase Data Absensi Pegawai PT. BNI '46 Tbk.
Kanwil 04 Bandung Pada Tahun 2007

No	Jumlah pegawai	Bulan	Jumlah hari	Kehadiran	Absen	Total Kehadiran	% Ketidakhadiran
1	73	Februari	20	1386	74	1460	5,07 %
2	73	Maret	21	1453	80	1533	5,50 %
3	73	April	20	1348	112	1460	8,31 %

Sumber: PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari data absensi yang meningkat setiap bulannya,

yaitu pada bulan Februari persentasi absensi karyawan sebesar 5,07 %, kemudian bulan Maret meningkat menjadi 5,50 % dan pada bulan April persentasi absensi karyawan kembali meningkat menjadi 8,31 %. Adanya peningkatan absensi masuk kerja dapat mengakibatkan target atau hasil perusahaan menjadi tidak tercapai.

Fenomena sebagaimana dikemukakan di atas menunjukkan semangat kerja karyawan belum optimal. Hal ini perlu segera dicarikan solusinya, agar tidak menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha agar para karyawan terlibat dalam berbagai kegiatan perusahaan. Salah satu faktor yang diduga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan promosi jabatan. Ditegaskan juga oleh pendapat Bapak Baskoro selaku Pengelola SDW (Sumber Daya Wilayah), bahwa dengan dilaksanakan promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung.

PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung menetapkan syarat-syarat seorang pegawai mendapatkan promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kompeten dalam bidangnya.
2. Penilaian 3 tahun terakhir minimal adalah "baik"

PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung memberikan data jumlah pegawai yang mendapat promosi jabatan, Hal itu dapat dilihat dari data pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Promosi Jabatan Pegawai PT. BNI '46 Tbk.
Kanwil 04 Bandung Per Tahun

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2004	70
2	2005	69
3	2006	50

Sumber: PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terdapat penurunan jumlah karyawan yang dipromosikan dari tahun 2004 sampai tahun 2006.

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui judul skripsi: **“HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. BNI'46 Tbk. KANWIL 04 BANDUNG”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh berbagai sumber daya yang dimiliki diantaranya adalah manusia. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan. Hal ini berimbas pada tuntutan peningkatan semangat kerja yang tinggi terhadap setiap karyawannya. Berdasarkan dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas tampak bahwa banyak faktor

yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, diantaranya menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju. Yaitu dengan cara promosi jabatan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan untuk berprestasi dan juga untuk mengembangkan karirnya.

Berdasarkan uraian diatas penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum promosi jabatan di PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung.
2. Bagaimana gambaran umum tentang semangat kerja karyawan di PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung.
3. Bagaimana hubungan antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan di PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung.

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1 Untuk mengetahui gambaran promosi jabatan di PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung.
- 2 Untuk mengetahui gambaran kondisi semangat kerja karyawan di PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung.
- 3 Untuk mengetahui sebesar apa hubungan antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan di PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung.

1.4. Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini, penulis mengharapkan kegunaan dan manfaat diantaranya :

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut atau guna memberikan sumbangan bagi bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan.

2. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan khususnya oleh PT. BNI '46 Tbk. Kanwil 04 Bandung dalam mengambil keputusan berkaitan dengan promosi jabatan, dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

1.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut di atas terdapat dua konsep utama yang memerlukan penjelasan dan diukur melalui variabel-variabel penelitian yang disandarkan kepada teori yang melandasinya. Konsep tersebut adalah promosi jabatan dengan semangat kerja.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Dengan demikian pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik. Biasanya semangat kerja karyawan tergantung pada situasi atau kondisi pada diri bawahan, situasi lingkungannya, dan biasanya juga dipengaruhi oleh atasannya, situasi pribadi dan sebagainya.

Selanjutnya Alexander Leighton (dikutip Moekijat, 1999:130) mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja sebagai berikut: "Semangat Kerja atau Moril Kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama".

Bedjo Siswanto (2002:130) mengemukakan bahwa:

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja dan giat serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Menurut Keith Davis (1995:444), Semangat kerja adalah *"The attitudes of individuals and groups toward their work environment and toward voluntary cooperation to the full extent of their ability in the best interest of the business"*.

(Sikap individu dan sekelompok orang terhadap lingkungan kerja mereka dan bekerjasama dengan sungguh-sungguh untuk memperbesar kemampuan mereka dalam kepentingan perusahaan).

Sedangkan Moekijat (1999:130) berpendapat bahwa: "Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat, semangat kelompok, kegembiraan, untuk kelompok pekerja-pekerja, penggunaan yang sudah lazim bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan".

Jadi jelas bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohani atau jasmani manusia, yang menimbulkan dorongan pada diri manusia untuk bekerja giat dan bersemangat. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan, maka kesalahan dan kerusakan yang dilakukan oleh para karyawan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya.

Sedangkan untuk mengukur dan melihat tingkat semangat kerja karyawan, menurut I.G. Wursanto (1998:150-156) menyebutkan beberapa indikasi karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, yaitu:

- a. Disiplin yang tinggi, absensi minim
- b. Antusias dalam bekerja
- c. Hubungan yang harmonis dalam organisasi
- d. Loyalitas yang tinggi antara bawahan dan atasan, sesama rekan kerja, karyawan dan perusahaan

- e. Kreativitas dan inisiatif yang tinggi
- f. Adanya kebanggaan para karyawan terhadap organisasi

Gouzali Saydam (2000:444) moral dan kegairahan kerja yang rendah akan tercermin pada gejala-gejala berikut:

- a. Tingkat kemangkiran yang tinggi.
- b. Timbulnya keresahan pada SDM dalam bekerja.
- c. Produktivitas menurun.
- d. Sering timbulnya aksi unjuk rasa dan pemogokan.

Tujuan pengembangan karyawan salah satunya berhubungan dengan moral karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2003:71), yaitu dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Herzberg (dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan, 1997:174) "Cara terbaik untuk memotivasi atau meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan ke dalam pekerjaan mereka".

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku Perilaku Organisasi (jilid I) (2003:90):

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan pada mereka untuk membuktikan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menyediakan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang hasil kerja yang mereka lakukan. Pekerjaan yang mereka miliki sedikit tantangan akan cepat membosankan mereka, sebaliknya, yang terlalu banyak tantangan akan menimbulkan frustrasi dan kegagalan. Kondisi

pekerjaan yang memiliki tantangan yang moderat akan menumbuhkan kepuasan dalam diri karyawan.

Menurut A. H. Maslow (dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan, 2003:154)

terdapat hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- 1 *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
- 2 *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
- 3 *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)
- 4 *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau *prestise*)
- 5 *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)

Hierarki kebutuhan Maslow salah satunya adalah kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Beberapa upaya yang masih bisa dilakukan oleh perusahaan dalam hal ini meningkatkan kembali semangat kerja karyawan dengan cara memberikan suatu penghargaan yaitu dengan cara promosi jabatan. Menurut Moekijat (1999:101) sebagai berikut: "Promosi adalah kemajuan seseorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat, atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji".

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah suatu proses perpindahan suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi,

wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatannya juga semakin tinggi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:111-113) mengemukakan syarat-syarat promosi sebagai suatu ciri dari indikator promosi jabatan sebagai berikut:

- a) Kejujuran
- b) Disiplin
- c) Prestasi Kerja
- d) Kerjasama
- e) Kecakapan
- f) Loyalitas
- g) Kepemimpinan
- h) Komunikasi
- i) Pendidikan

Syarat-syarat promosi hendaknya ditetapkan secara tegas dan jelas, maka dalam hal ini dapat dipakai sebagai pedoman untuk setiap karyawan yang mempunyai kemampuan dan berambisi untuk dipromosikan, dengan cara meningkatkan prestasinya agar lebih baik. Jika syarat-syarat tersebut diberikan secara jelas dan adil kepada karyawan, diharapkan promosi jabatan akan berjalan lancar dan teratur. Ahmad Tohardi (2002:383) mengemukakan bahwa: “Adanya kesempatan promosi membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:109) mengemukakan dasar-dasar promosi sebagai berikut:

- 1) Pengalaman (*senioritas*)
- 2) Kecakapan (*ability*)
- 3) Kombinasi pengalaman dan kecakapan.

Adapun dasar pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan perlu diketahui oleh setiap karyawan agar tidak menimbulkan perselisihan atau timbulnya prasangka-prasangka negatif diantara sesama karyawan.

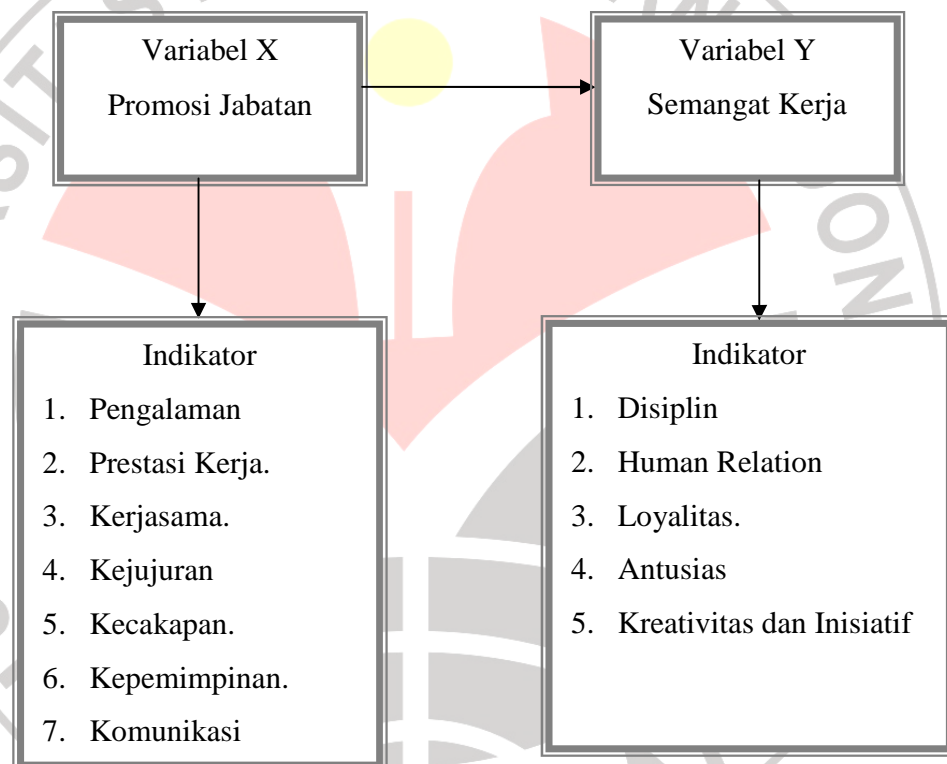
Menurut John Soeprihanto (2001:64) mengemukakan bahwa "Kenaikan pangkat yang wajar akan memberikan suasana kerja yang bersaing secara sehat dan mendorong semangat kerja. Promosi jabatan dapat meningkatkan moral kerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat B. Siswanto (2002:262) bahwa tujuan promosi salah satunya dapat meningkatkan moral kerja. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:108) bahwa promosi jabatan bertujuan untuk merangsang agar karyawan lebih bersemangat bekerja.

Menurut pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2003:107) jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan *asas keadilan dan objektivitas*, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Dengan dipromosikannya seorang karyawan, maka akan menimbulkan dampak yang baik terhadap karyawan yang bersangkutan maupun karyawan yang belum dipromosikan, seperti yang dinyatakan oleh Manullang (1990:190). Hubungan tersebut adalah selain dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan yang dipromosikan, juga akan mendorong karyawan lain yang belum dipromosikan untuk memacu prestasi kerjanya sebaik mungkin dengan semangat kerja yang tinggi dengan harapan mereka nantinya akan dipromosikan juga.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka terlihat adanya hubungan antara Promosi jabatan dengan Semangat kerja karyawan. Pemberian promosi jabatan yang objektif akan merangsang semangat kerja karyawan.

Hubungan teoritis antara kedua konsep merupakan kerangka yang dijadikan landasan berpikir dan digambarkan sebagai berikut:



(Sumber: Malayu S.P. Hasibuan, 2003:111) (Sumber: I.G Warsanto, 1998:150)

Gambar 1.1
Pola Model Kerangka Berpikir Hubungan Promosi Jabatan dengan Semangat Kerja Karyawan

1.6. Asumsi

Dalam suatu penelitian, sering kali ditemukan masalah yang begitu luas. Oleh karena itu agar permasalahan yang diteliti mengarah kepada pokok atau inti masalah yang dimaksud perlu ditetapkan suatu asumsi. Asumsi akan dapat memberikan suatu batasan tertentu terhadap penelitian, sehingga tidak akan terjadi suatu pembahasan yang melebar dan melenceng serta berfokus pada inti permasalahan yang akan diteliti.

Asumsi adalah suatu yang dianggap tidak mempengaruhi atau dianggap konstan. Asumsi menetapkan faktor-faktor yang diawasi, kondisi-kondisi, dan tujuan. Asumsi memberikan hakikat, bentuk, dan arah argumentasi. Dan asumsi bermaksud pula membatasi masalah. (Komaruddin, 1995:22).

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis dalam penelitian menetapkan asumsi sebagai berikut:

1. Struktur organisasi selama penelitian berlangsung tidak berubah.
2. Sarana dan prasarana untuk melaksanakan kerja dianggap memadai.
3. Adanya promosi jabatan terhadap karyawan.
4. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dianggap memadai.
5. Tidak terjadi perubahan kepemimpinan selama penelitian dilakukan
6. Sistem dan prosedur dianggap tetap selama penelitian.

1.7. Premis

Suatu anggapan dasar yang dijadikan landasan dan diyakini kebenarannya oleh penulis yaitu premis. Komaruddin (1995:56) menyatakan bahwa “Premis adalah sesuatu yang dianggap benar sebagai suatu keputusan yang diterima sebagai kebenarannya”.

Sedangkan Suharsimi Arikunto (1998:56) menyatakan bahwa "Anggapan dasar merupakan sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang disepakati untuk berpijak bagi peneliti dalam melakukan penelitiannya".

Bertitik tolak pada pendapat diatas, maka pada penelitian ini penulis mengemukakan premis sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peran penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. (Malayu S.P. Hasibuan, 2003:10).
2. Promosi jabatan adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik dibanding dari sudut tanggung jawab yang lebih tinggi, martabat dan status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. (Moekijat, 1999:101)
3. Menurut pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2003:107), jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan *asas keadilan dan objektivitas*, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai
4. Secara teoritis promosi jabatan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

1.8. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian, sebagaimana yang dikemukakan

Suharsimi Arikunto (2002:67): “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbuka melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran, asumsi dan premis di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut ***“Terdapat hubungan antara Promosi Jabatan dengan Semangat Kerja Karyawan”***.

1.9. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang isi keseluruhan skripsi. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, mencakup latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, asumsi dan premis, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN TEORITIS, yang didalamnya membahas tentang pengertian promosi jabatan, jenis-jenis promosi jabatan, tujuan-tujuan promosi jabatan, azaz-azas promosi jabatan, dasar promosi jabatan, syarat-syarat promosi jabatan, pelaksanaan promosi jabatan, pengertian semangat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, indikasi semangat kerja, upaya membina dan mempertahankan semangat kerja karyawan, pengukuran semangat kerja, dan hubungan antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN, menyajikan tentang objek penelitian, metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, teknik pengolahan data, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, merupakan bab inti dari pembahasan masalah mengenai gambaran umum organisasi, yang meliputi sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, pengumpulan data, prosedur pengolahan data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN, merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

