

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber daya diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan.

Sesuai dengan kodratnya kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimiliki, dicapai dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut kerja, meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian khusus dari berbagai pihak, karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap tindakan seseorang / karyawan dalam

bekerja. Hal inilah yang mendapat perhatian yang serius dari para manajer / pimpinan, karena berkaitan erat dengan tenaga kerja dan kelangsungan hidup perusahaan / organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif mangkir kerja, pindah kerja, malas bekerja, dan sebagainya. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang didambakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi. Aspek aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Suwanto dan Priansa (2013:263) ada beberapa Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya pemberian penghargaan / *reward*, kesempatan untuk berkembang/promosi, lingkungan kerja yang mendukung, gaji dan perilaku atasan.

Seperti pada saat ini, masih banyak masalah - masalah tentang kepuasan kerja yang terdapat di perusahaan - perusahaan berkembang ataupun yang sedang berkembang. masalah kepuasan kerja yang biasa ditemukan pada perusahaan adalah ketidaksesuaian tingkat pekerjaan dengan imbalan yang didapatkan karyawan, berat ringannya pekerjaan, kesempatan untuk maju, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, suasana dan lingkungan pekerjaan.

Hal ini terdapat juga masalah tentang kepuasan kerja karyawan PT. Garam (Persero) di Sumenep yaitu berkaitan dengan promosi jabatan yang terjadi di perusahaan, kebanyakan promosi dilakukan kepada karyawan baru dibandingkan karyawan lama dikarenakan karyawan baru mendapatkan perhatian dari atasan perusahaan sehingga ada karyawan

yang merasa tidak puas karena tidak di promosikan jabatannya walaupun kinerjanya tersebut tergolong baik. Padahal kesempatan promosi jabatan bisa saja dilakukan untuk semua karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya kesempatan promosi jabatan yang terbuka lebar, maka tercipta kepuasan kerja yang tinggi dalam karyawan. Karyawan akan mendapatkan kepuasan pada pekerjaannya bila mereka merasa kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Sistem dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan.

Permasalahan lain yang terjadi pada perusahaan, yaitu kurangnya pemberian kompensasi yang berupa bonus terhadap karyawan. Kurangnya bonus yang diberikan perusahaan akan mengakibatkan karyawan beranggapan bahwa perusahaan kurang memperhatikan karyawannya, sehingga dengan hal ini maka karyawan akan merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka atau imbal jasa yang diberikan perusahaan. Karyawan akan merasa puas dalam kompensasinya berdasarkan persepsi mereka akan balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta

menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan mungkin merasa kurang puas terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

Lingkungan kerja untuk karyawan kini telah menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kepuasan karyawan, karena tidak semua karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dengan melihat dan menimbang faktor finansial yang mereka dapat. Terkadang kepuasan dalam bekerja juga mereka dapatkan dari lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja mereka. seperti halnya permasalahan yang terjadi di PT. Garam (Persero) di Sumenep yaitu lingkungan kerja fisik yang terjadi pada atap perusahaan yang belum direnovasi. Sebagian besar atap di setiap ruangan karyawan mengalami kerusakan selain itu juga terjadi pada pewarnaan ruangan yang sampai saat ini masih mengalami kekusaman, Akibatnya karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan juga dituntut untuk memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mencukupi bagi para karyawannya, agar karyawan merasa nyaman dengan ruang kerja dan lingkungan kerjanya. Semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja karyawan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Banyak penelitian yang sudah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yang dilakukan oleh Rumada (2013) menemukan bahwa tingginya perbedaan antara gaji yang diterima oleh *Head Of Department* yang besarnya hampir dua kali lipat dibanding dengan karyawan bawahan. Khususnya karyawan pada bagian *Houskeeping Department* yaitu *Room Boy*, *Laundry*, *Waiter/Waitress*,

*Maintenance* serta *Security* masih menerima upah dibawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten) Gianyar. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Anas (2013) mengenai kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti keadaan lingkungan kerja pada PT. Karya Mitra Muda cenderung membosankan, dan kondisi udara dalam lingkungan kerja yang kurang bersih dan sehat ini disebabkan karena sebagian besar karyawan bekerja diluar ruangan tepatnya di areal pengisian bahan bakar yang dapat tercium aroma minyak serta asap dari kendaraan yang akan mengisi bahan bakar kendaraannya, serta tidak adanya kegiatan yang dapat menambah keakraban sesama karyawan seperti olahraga bersama.

Penelitian ini dilakukan di PT. Garam (Persero) di Sumenep yang merupakan salah satu perusahaan industri garam di Indonesia yang mempunyai tujuan menjadi perusahaan berkelas global, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan dukungan penuh dari para karyawannya. Karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar memberikan kinerja terbaiknya, perusahaan tersebut bergerak dibidang pembuatan garam dan perusahaan ini mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak dan berkualitas. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat menimbulkan tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka perusahaan harus memperhatikan karyawannya, sehingga dengan hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan uraian di atas tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Garam (Persero) di Sumenep, dengan judul:

**“Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Garam (Persero) di Sumenep”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garam (Persero) di Sumenep?
2. Apakah promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garam (Persero) di Sumenep?
3. Diantara variabel promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik, mana yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Garam (Persero) di Sumenep?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Garam (Persero) di Sumenep.
2. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Garam (Persero) di Sumenep.
3. Untuk mengetahui diantara variabel promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik, mana yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Garam (Persero) di Sumenep.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan gambaran serta kejelasan tentang hubungan antar teori yang diperoleh di lingkungan akademik dan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi Obyek yang diteliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengelola perusahaan untuk menentukan kebijakan perusahaan mengenai pelaksanaan promosi jabatan, pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam perusahaan dan dapat mempertahankan kemajuan yang telah dicapai.

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi mengenai kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh promosi jabatan, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran dan tambahan wacana tentang promosi jabatan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.