

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi dalam suatu perusahaan, maka tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu di pelihara dan di kembangkan kualitasnya. Hal tersebut dapat tercapai apabila karyawan diberi kesempatan untuk maju dan mengembangkan karir dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keahlian serta keterampilan dirinya. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan.

Manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya yang berbeda dengan faktor-faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana. Karyawan dalam suatu organisasi akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkan dengan cara memaksimalkan keahlian, kemampuan, keterampilan dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Perusahaan harus memberikan dorongan kepada karyawannya dalam bekerja agar tercipta suatu aktivitas organisasi yang baik. Salah satu cara dengan menerapkan sistem dan perencanaan pelaksanaan promosi. Sistem dan

perencanaan pelaksanaan program promosi ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, meningkatkan moral dan partisipasi karyawan serta membantu pemeliharaan karyawan yang berpotensi.

Banyak perusahaan mencari model promosi lain yang tidak menyangkut tanggung jawab penyeliaan. Apabila hal ini efektif memenuhi kebutuhan dan kalau tidak dilaksanakan akan menimbulkan kekecewaan. Hal ini lebih dikarenakan promosi tersebut memenuhi kriteria-kriteria berikut :

1. Tenaga kerja yang bersangkutan diberi tanggung jawab yang lebih sulit atau lebih besar tuntutan.
2. Tenaga kerja tersebut mengambil putusan-putusan tertentu tentang pekerjaan yang sebelumnya diambil oleh manajemen.

Apabila dua kriteria tersebut tidak ada yang dipenuhi, promosi tidak lebih dari perubahan nama pekerjaan dan alasan untuk memberikan kenaikan gaji kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

Adanya promosi akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja, sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Karyawan yang menyadari bahwa mereka tidak akan pernah bisa dipromosikan akan menurunkan kinerjanya, sampai mereka berpikir akan ada kesempatan untuk dipromosikan dimasa yang akan datang. Dengan menetapkan promosi dan memperbesar kemungkinan promosi akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan

sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas tidak puas dalam bekerja. Membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, sudah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan. Kepuasan kerja sendiri berhubungan erat dengan promosi. Dalam bekerja karyawan juga memiliki beberapa harapan bahwa mereka bisa dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV, terdapat fenomena bahwa para karyawan berpendapat pelaksanaan promosi pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV berjalan kurang baik. Setiap karyawan menantikan promosi jabatan karena promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan/keahlian karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi sehingga menimbulkan kepuasan tersendiri. Akan tetapi, promosi yang dirasakan dilaksanakan berdasarkan senioritas sehingga menimbulkan konflik antar pegawai yang bersifat negatif. Akibatnya, pegawai senior merasa dirinya lebih diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang paling mampu dan pantas untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dibandingkan pegawai junior. Pemberian rekomendasi untuk promosi oleh para atasan tidak berdasarkan dari penilaian prestasi kerja yang dilakukan karyawan tetapi cenderung berdasarkan relasi ataupun adanya keterkaitan keluarga. Tidak semua karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik mempunyai peluang besar untuk dipromosikan. Kondisi ini akan menimbulkan kecemburuan sosial dan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan sehingga merasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan.

Promosi 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 ada suatu permasalahan yang terjadi dalam perusahaan mengenai promosi sehingga mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah tingkat absensi menjadi rendah dan hubungan kerja menjadi menurun (sumber : wawancara pada karyawan Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV).

Disisi lain, perusahaan selalu menuntut para karyawan untuk bekerja dengan optimal sehingga para karyawan kurang puas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kurang maksimalnya kepuasan kerja karyawan Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV itu dapat dilihat dari indikator kepuasan kerja itu sendiri yang berada di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 1.1
Presentase Kepuasan Karyawan Balai Pengelolaan Jalan
Wilayah Pelayanan IV

No.	Aspek Kepuasan Kerja	Presentase
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	78%
2.	Rekan Kerja	61%
3.	Pengawasan	82%
4.	Promosi	57%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2014

Tabel 1.1 diatas merupakan data hasil penelitian penulis untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV. Dari table diatas dapat terlihat bahwa promosi paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan presentase rendah. Hal ini

menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di BPJ IV belum optimal, ketidakpuasan karyawan tersebut menyebabkan karyawan mangkir dari tugasnya karena merasa kurang puas, banyaknya juga yang tidak hadir sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan masih belum puas dengan sistem promosi yang ada di BPJ IV.

Pegawai biasanya akan bekerja secara optimal apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Promosi seharusnya berjalan dengan adil serta berdasarkan kepada acuan yang berlaku pada organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya bila karyawan merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan maka secara otomatis karyawan akan termotivasi dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas sehingga akan menghasilkan satu prestasi yang lebih baik dengan harapan karyawan tersebut akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi pada suatu waktu dan itu akan berpengaruh kepada pelaksanaan kerja dari Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV dalam pencapaiannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BALAI PENGELOLAAN JALAN WILAYAH PELAYANAN IV)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana promosi pada karyawan Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV.
2. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV.
3. Bagaimana pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kejelasan mengenai pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui promosi pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Berguna bagi penulis untuk menambah wawasan pengetahuan tentang promosi dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Lembaga Terkait

Memberikan masukan bagi lembaga terkait terutama dalam melaksanakan promosi dan juga pengetahuan tentang kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca atau peneliti selanjutnya, baik rekan mahasiswa maupun pihak-pihak lainnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna untuk menambah pengetahuan dan menjadi bahan perbandingan penelitian atau menjadi dasar penelitian lebih lanjut mengenai promosi dan kepuasan kerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Pelayanan IV yang berlokasi di Jalan Raya Paseh No. 140-142 Km.Bdg. 55+900 Sumedang. Sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan September 2014 sampai dengan selesai penelitian ini.