

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja tentu memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan. Mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, mampu memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua hal alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan tergantung dengan faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

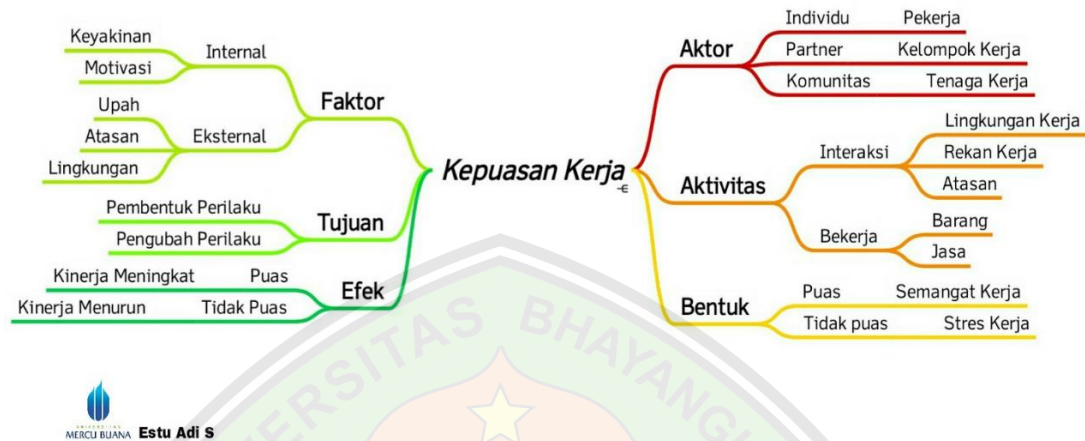
Kepuasan kerja merupakan teori klasik dalam manajemen sumber daya manusia. Literature tentang kepuasan kerja sudah tumbuh sejak pertumbuhan era industri tahun 1930-an, tetapi tetap masih dibutuhkan sampai saat ini. Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik untuk individu maupun organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka monolog (Chaida, 2016) mengendalikan perilaku negative kontra produktif seperti korupsi, pencurian, perusakan.

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Kepribadian juga memainkan di sebuah peran. Sebagai contoh, beberapa individu dipengaruhi untuk menyukai hampir segala hal, dan individu lain merasa tidak senang bahkan dalam pekerjaan yang tampaknya sangat hebat. Penelitian, menunjukkan bahwasannya individu yang mempunyai kepribadian negatif.

Pegawai yang bekerja dengan giat serta memiliki sikap positif pada umumnya akan memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tentunya tinggi dan begitupun sebaliknya. Keterlibatan dan merasa dibutuhkan dalam menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan, akan menghadirkan rasa puas dalam pegawai saat bekerja. Penghargaan ekstrinsik yang diberikan seperti, gaji, upah, bonus, pujian, apresiasi,

rasa hormat, atau upah dalam bentuk empati lainnya yang bersifat instrinsik merupakan faktor kepuasan kerja.

Gambar 1.1 Kerangka Kepuasan Kerja



Sumber : www.msdm.com

Menurut pendapat lain, kepuasan kerja merupakan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan (Taurisa, 2016) Berdasarkan hasil pendefinisian tentang kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi hampir semua definisi berkaitan dengan persepsi, sikap, perasaan, dan kesenangan atas suatu hasil kerja. Dengan kata lain maksud definisi tentang kepuasan kerja itu sendiri yaitu tidak ada yang berbeda secara ekstrim, melainkan hanya pada redaksi dan penekanan (*stressing*) saja.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kepuasan para pegawainya adalah dengan melakukan promosi jabatan bagi karyawan yang telah menjalankan prestasi kerja yang baik, di satu pihak disiplin tetap dilaksanakan dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Nitisemito (2014) Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan kinerja para pegawainya menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk menghindari efek

negatif diatas, pimpinan perusahaan hendaknya melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan di promosikan dengan subjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satu nya adalah dengan melalui promosi jabatan. Promosi jabatan dilaksanakan bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan perusahaan.

Pelaksanaan Promosi Jabatan, Diterapkan tidak lain untuk memenuhi kebutuhan akan adanya jenjang karir. Setiap karyawan, sangat mendambakan promosi jabatan karena promosi jabatan dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan kinerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi di dalam perusahaan. Selain itu, promosi jabatan dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari perusahaan sehingga dari sini dapat diharapkan semangat kerja yang tinggi tetap dipelihara. Dengan dilaksanakannya promosi jabatan secara tepat didalam perusahaan maka diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Selain Promosi Jabatan di PT. Matahari Department Store, suatu *reward* juga diperlukan agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu *reward* itu adalah dengan memenuhi keinginan- keinginan pegawai antara lain : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yg aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, penghargaan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarannya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena pemberian *reward* sangat diperlukan untuk memacu semangat kerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Reward merupakan salah satu hal pokok yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Semangat tidak nya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya *reward* dan insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan *reward* yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja. Dengan di adakanya pemberian *reward* dan insentif yang tepat serta kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. *Reward* dapat meningkatkan motivasi instrintik dan motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri, *reward* diharapkan dapat membangun suatu hubungan positif antara atasan dengan bawahannya, karena *reward* adalah rasa sayang kepada sesama.

Adapun *Reward* bagi karyawan yang diberikan oleh PT. Matahari Department Store Bekasi masih rendah sehingga : menurunnya semangat kerja karyawan, rendah nya semangat kerja karyawan, tingkat disiplin tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada karyawan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, karena karyawan merasa tidak dihargai atas prestasi kerjanya.

Dilaksanakannya program Promosi Jabatan, Pemberian *Reward* dan Insentif kepada karyawan juga bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Wibowo (2011:355) "Pengupahan Insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda." Tujuan Insentif biasanya dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Insentif juga mendorong karyawan bekerja lebih baik sehingga semangat kerja dapat meningkat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor lingkungan, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, Promosi Jabatan, *Reward*, Dan Insentif, fasilitas kerja, kondisi keharmonisan keluarga dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian Fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Promosi Jabatan, *Reward* Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Matahari Department Store.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba untuk menerangkan sebagai berikut :

- a. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja ?
- b. Apakah reward berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Matahari Department Store ?
- c. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
- d. Apakah Promosi Jabatan, Reward, Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

1.3 Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi masalah pemberian insentif dan promosi jabatan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pada PT. Matahari Department Store.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang peneliti lakukan untuk membuktikan dan mengetahui :

1. Pengaruh Promosi Jabatan, *Reward* dan Insentif secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Matahari Department Store
2. Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PT. Matahari Department Store.
3. Pengaruh *Reward* secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Matahari Department Store.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Matahari Department Store.

1.5 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bagi Peneliti

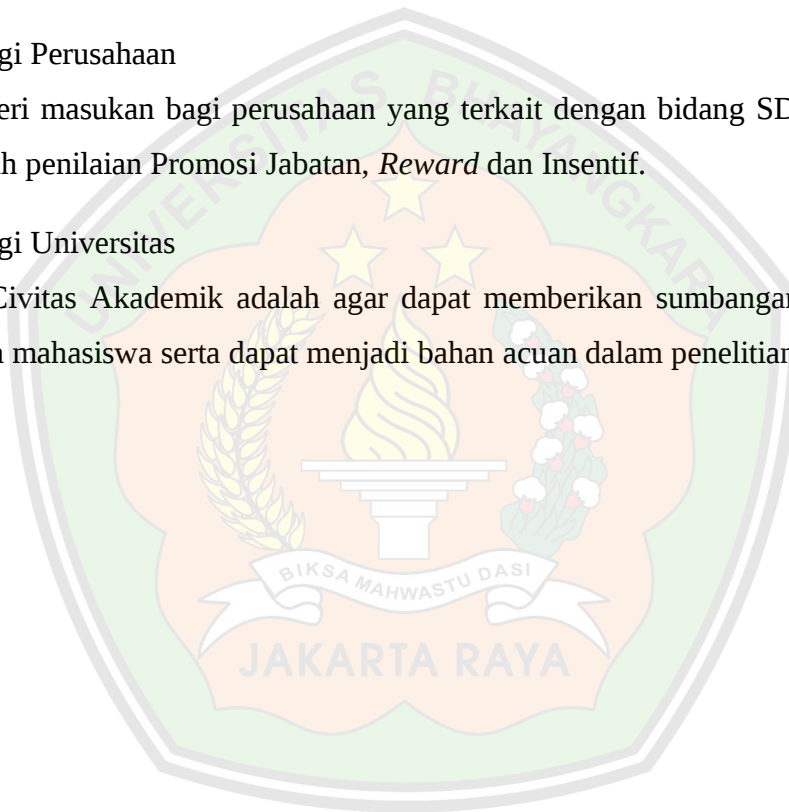
Peneliti ini diharapkan akan menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam menganalisis Pengaruh Promosi Jabatan, *Reward* dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Matahari Department Store.

- Bagi Perusahaan

Memberi masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah penilaian Promosi Jabatan, *Reward* dan Insentif.

- Bagi Universitas

Bagi Civitas Akademik adalah agar dapat memberikan sumbangan yang berarti kepada mahasiswa serta dapat menjadi bahan acuan dalam penelitian selanjutnya.



1.6 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan landasan teori yang akan mendukung penelitian tentang Pengaruh Promosi Jabatan, *Reward* Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Akan ada landasan teori yang akan melandasi penelitian, lalu penelitian terdahulu, kemudian kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengambilan sampel, operasional variabel, metode analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial.