

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya adalah mengembangkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan tentunya 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 kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia melibatkan setiap orang yang ada di dalam organisasi atau perusahaan, dan ini membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Hal ini dilakukan sebagai upaya memperbaiki secara kerjasama, sehingga hasil yang diinginkan dapat memperoleh dengan memuaskan. Mengelola sumber daya manusia meliputi seperti mengelola karyawan, kebijakan, dan praktek yang digunakan organisasi atau perusahaan saat ini dan kegiatan mengelola kekuatan-kekuatan seperti: teknologi, masalah hukum, sosial, dan lain-lain.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan evaluasi dengan maksud terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sunyoto dalam Jurnal Magdalena Faysica (2016:674), adalah suatu

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Bekerja merupakan suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena dengan bekerja kita akan memperoleh upah atau gaji, maka dari itu bekerja merupakan kegiatan yang sangat penting di dalam kehidupan manusia. Manusia di dalam mengambil suatu pekerjaan pasti harus merasakan kepuasan dalam melakukannya. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerjanya begitu pula kepuasan kerja sesuai dengan pekerjaannya tersebut.

Setiap karyawan tentunya mempunyai kinerja yang berbeda-beda, karena tergantung pada kepuasan kerja masing-masing dalam bekerja, apabila karyawan merasa puas dan juga menyenangkan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja dan juga aspek yang kurang baik tergantung dari ia tempat bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja yang rendah ditandai dengan pekerjaan itu sendiri, rekan kerja penghargaan, ketidakhadiran, dan gaji, seorang karyawan yang tidak puas pada umumnya lebih baik keluar dan masuk mencari perusahaan baru. Sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, memiliki gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil, dan menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka. Penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Akan tetapi bagi karyawan yang merasa puas tentunya karyawan tidak perlu berpindah mencari perusahaan baru. dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja di perusahaannya. Dengan harapan perusahaan baru tersebut mampu memberikan kepuasan yang diharapkan. Kepuasan kerja menurut Siagian dalam Jurnal Magdalena Faysica (2016:674), merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Adapun salah satu cara untuk melakukan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan adanya promosi jabatan dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kualifikasinya agar mampu menempati posisi yang lebih tinggi di perusahaan agar kepuasan kerjanya sesuai yang diharapkan perusahaan. Peningkatan kualifikasi sangat penting untuk dilakukan oleh setiap karyawan agar mereka memiliki keunggulan terhadap karyawan lain yang juga menginginkan suatu promosi jabatan. Karyawan tentunya berupaya untuk meningkatkan kemampuannya agar

dapat menjadi kandidat yang layak untuk dipromosikan, perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja karyawannya lebih semangat agar para karyawan mampu bekerja lebih giat. Untuk menduduki suatu jabatan tertentu, seorang karyawan harus bersaing dengan karyawan lainnya dan hanya satu orang yang layak untuk dipromosikan. Ketatnya persaingan dalam promosi jabatan tentunya membuat karyawan berpikir kembali tentang peluang dan kesempatannya untuk dipromosikan. Karyawan pula memikirkan kembali apakah peluang serta kesempatan mereka untuk dipromosikan masih terbuka lebar atau tidak. Karyawan merasakan kepuasan kerjanya apabila ada program promosi jabatan diperusahaannya mereka percaya bahwa kesempatan dan peluang untuk dipromosikan masih terbuka lebar. Promosi jabatan dalam Nasib dalam Jurnal Fadli (2020:132-133), berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Selain promosi jabatan tentunya insentif juga mempengaruhi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebab lebih sesuai sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hasil kerja karyawan tersebut, maka salah satu usaha yang ditempuh perusahaan dengan memberikan rangsangan dalam seperti pemberian insentif. Maka dari itu perlu adanya rangsangan agar pekerja memiliki kepuasan kerjanya dan lebih semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, atas mereka yang sudah melakukan tambahan kerja atau kerja lembur pada jam kerja karyawan menjadi lebih lama tentunya akan memperoleh bonus dari hasil pekerjaannya sehingga akan dapat kepuasan kerja dari karyawannya. Hal ini dimaksudkan untuk memaksimalkan para pekerja dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena apabila insentifnya berjalan lancar maka pekerjaannya pun mendapatkan hasil yang baik. Apabila penetapannya diluar logika atau terlalu tinggi dan pembayarannya selalu terlambat, karyawan juga akan merasa sia-sia jika pekerjaannya tidak dihargai sesuai yang dijanjikan sehingga kepuasan kerja menjadi kurang puas dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian insentif kepada karyawan dapat mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaannya. Dalam Andini, S. P (2017:03) suatu insentif yang bersifat financial maupun non financial merupakan wujud penghargaan atas jasa karyawan pada perusahaan.

Tidak hanya promosi jabatan dan insentif tentunya, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja apabila keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seorang tenaga kerja dapat bekerja dengan baik apabila kondisi kerjanya dapat mendukung kepuasan serta semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan kepuasan kerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kurang baik. Organisasi yang sadar dan mengakui terhadap kebutuhan karyawan serta mampu menyediakan peluang untuk pengembangan karir mereka dan keterlibatan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan maka kepuasan kerjanya jadi semangat, dengan

demikian dapat meningkatkan kemampuan perusahaan sendiri dalam menarik dan memelihara karyawan. Banyak aspek dan manajemen sumber daya manusia yang memberikan sumbangan pada kehidupan kerja yang berkualitas, seperti lingkungan kerja fisik dan psikologis yang sehat serta pekerjaan yang diorganisasikan dalam kelompok kerja. Hal-hal semacam itu meningkatkan kepuasan kerja dan perasaan berguna. Menurut Sutrisno dalam Jurnal Fakhri (2015:144), adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

CV. Al-Zidan Tasikmalaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil barang jadi yang berupa pakaian baju muslim seperti baju koko dan bordir mukena. CV. Al-Zidan Tasikmalaya ini didirikan pada tahun 1993 dimana saat itu memulai usahanya masih berbentuk konveksi rumahan. Dengan seiringnya waktu pada tahun 2019 CV. Al-Zidan Tasikmalaya mengubah bentuk perusahaanya menjadi perusahaan garmen. Dalam memasarkan suatu produknya dijual secara langsung dengan cara mengirimkan barang ke luar kota seperti ke Jakarta yaitu ke Tanah Abang. Selain itu juga jumlah karyawan CV. Al-Zidan Tasikmalaya pada Tahun 2021 memiliki sejumlah 174 orang karyawan yang terdiri dari beberapa bagian pada bidang masing-masing seperti marketing, keuangan, personalia, admin PPIC, produksi, gudang/logistik, dan quality control. Dalam pelaksanaan tugasnya tentu dibutuhkan SDM yang tepat dan memiliki kemampuan kerja yang nyata, agar

mampu memberikan kontribusi yang baik dan mencapai hasil yang puas terhadap kepuasan kerjanya.

Karyawan CV. Al-Zidan Tasikmalaya kurang merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh bagi perusahaan hal ini disebabkan karena pada pengangkatan promosi jabatan diperusahaan hanya didasarkan pada tingkat pendidikan, senioritas, kecakapan, dan lama bekerja, tentunya harus memiliki kriteria tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bila kebijakan mengenai promosi jabatan dilakukan dengan tidak objektif sehingga karyawan mendapatkan kesempatan yang tidak sama untuk dipromosikan, dengan itu perusahaan untuk mencoba membuat karyawan mereka puas dan tidak seharusnya membuat karyawan merasakan ketidakpuasan yang berbeda dengan karyawan lainnya.

Selain promosi jabatan, insentif tentunya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari hasil wawancara dengan bagian personalia, di CV. Al-Zidan Tasikmalaya pada insentif jarang dilakukan pemberian insentif berupa bonus, tetapi bila ada pekerjaan tambahan dari perusahaannya selalu ada tidak menentu. Hal tersebut dapat membuat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga setiap karyawan ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan perusahaan dapat dihargai semestinya, agar karyawan merasa puas terhadap apa yang telah dilakukannya.

Lingkungan kerja yang disediakan oleh CV. Al-Zidan Tasikmalaya sudah dilakukan dengan baik, akan tetapi terdapat kebisingan di tempat kerja dari mesin

yang dihasilkan. Hal ini bila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dimana apabila lingkungan kerja yang tersedia kurang kondusif akan mempengaruhi pada tingkat kepuasan kerja karyawannya. Sehingga pentingnya peranan promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja tersebut, baik untuk karyawan dan juga pihak organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menuangkannya dalam sebuah skripsi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya. Hasil penelitian tersebut akan disusun dalam sebuah skripsi dengan judul yaitu: "**Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya)**".

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian di atas, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana promosi jabatan pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.
2. Bagaimana insentif pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.
3. Bagaimana lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.

4. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Promosi jabatan pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.
2. Insentif pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.
3. Lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.
4. Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.
5. Pengaruh promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mejadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai

pengaruh promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Terapan dan pengetahuan:

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Pihak lain

Penelitian ini untuk menambah ragamnya jenis pengetahuan, serta untuk memberikan manfaat yang luas pada aspek akademik.

## **1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di CV. Al-Zidan Tasikmalaya Jl. Saguling Panjang, Cigantang, Kec, Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat 46181.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dijadwalkan dari mulai sejak bulan Februari 2021 sampai Oktober 2021 selama 9 bulan. Dimulai dari sejak proses pengurusan SK, survei, meminta izin penelitian, mengumpulkan data, pengolahan data, penulisan, sampai sidang (jadwal kegiatan penelitian terlampir).