

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas suatu organisasi itu sendiri. Pengembangan potensi sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi perlu diperhatikan secara tepat sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Setiap manusia mempunyai kemampuan yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan, suatu pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan dari organisasi akan sulit terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Sebuah organisasi tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, akan mengalami kemunduran yang dapat menyebabkan berakhirnya keberadaan dari organisasi tersebut. Melihat kondisi tersebut, tentunya organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi untuk mencegah kemunduran dan berakhirnya keberadaan suatu organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai karyawan yang selalu berprestasi, bisa menjadi jaminan bahwa organisasi tersebut akan bertahan lama dan mampu menghadapi berbagai macam tekanan yang ada.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan. Sebagaimana menurut Hasibuan (2010:94) prestasi kerja adalah “hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.” Sehingga jika organisasi atau perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka kinerja dari perusahaan akan ikut terangkat.

Bagaimanapun juga, perusahaan haruslah mampu menjaga karyawannya agar tetap berprestasi kerja yang baik. Blumberg dan Pringle dalam Triastuti (2009:196) memberikan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang mana salah satunya adalah kepuasan kerja.. Seseorang karyawan yang merasakan kepuasan akan pekerjaannya, akan maka akan berdampak pada prestasi kerjanya (Wibowo, 2011:509). Begitu pula dampaknya pada organisasi, ketika karyawan lebih berprestasi dalam pekerjaannya maka kinerja dari organisasi akan terbantu untuk meningkat. Hal inilah yang menjadikan begitu pentingnya menjaga kondisi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan. Sebagaimana menurut Handoko (2001:193), bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan pada para karyawan yang memandang pekerjaan mereka”

Kepuasan kerja yang yang dirasakan oleh karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah promosi (Hariandja, 2001:291-292). Karyawan melihat bagaimana pelaksanaan promosi yang dilakukan, perkembangan karirnya yang akan datang melalui promosi, dan peluang akan promosi tersebut. Selain itu promosi juga bisa menjadi ganjaran atas prestasi-prestasi yang telah diperoleh seorang karyawan. Karyawan mendapatkan ganjaran yang pantas akan prestasinya

maka dapat menyebabkan kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut (Robins, 2001:149).

Promosi menurut Moekijat (2010:108) adalah, “kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, 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 atau gaji.” Kenaikan pangkat atau jabatan yang lazim disebut dengan promosi menunjukkan adanya pemberian kesempatan bagi karyawan untuk dapat lebih baik dalam karir daripada keadaan sebelumnya. Pada hakikatnya keinginan untuk maju dan mencapai keadaan yang lebih baik merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia untuk memperbaiki kualitas hidupnya.

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang ditunggu oleh setiap karyawan. Adanya promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan dari perusahaan tersebut terhadap kemampuan dan kecakapan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sebelumnya. Pelaksanaan promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, dan penghasilan yang lebih besar terhadap karyawan yang dipromosikan. Dengan diberinya wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar inilah diharapkan karyawan mampu untuk memanfaatkan kesempatan tersebut untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Sehingga dalam pelaksanaan promosi, perusahaan menaruh harapan yang besar pada diri karyawan yang dipromosikan. Dimana perusahaan berharap setelah karyawan menduduki jabatan yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar,

karyawan tersebut mampu mengeluarkan kemampuan terbaik yang dimilikinya untuk perusahaan. Selain itu promosi juga dapat sebagai tempat bagi karyawan untuk dapat lebih berkembang dan berprestasi. Selain itu adanya promosi berarti dapat menambah atau memperluas pengetahuan dan serta pengalaman kerja. Sehingga dengan adanya tambahan pengetahuan dan pengalaman dapat membantu karyawan untuk berprestasi kerja yang lebih baik.

Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu, merupakan organisasi yang bergerak di bidang penelitian dan pengembangan kehutanan, terutama di bidang pengembangan bibit pohon jati, tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki kecakapan, ketrampilan, ketangguhan dan selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu dengan melakukan promosi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawannya. Perusahaan yang masih di bawah naungan dari Perum Perhutani yang merupakan Badan Usaha Milik Negara, hampir setiap tahunnya selalu mengadakan promosi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai : **“Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja” (Studi pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu)**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Promosi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu?
2. Bagaimana pengaruh Promosi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu?
4. Bagaimana pengaruh Promosi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu?

nn

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Promosi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Promosi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu.

4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Promosi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu.

D. Kontribusi Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan kontribusi sebagai berikut :

1. Kontribusi Praktis

Sebagai dasar pemikiran bagi pimpinan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu dalam melaksanakan kebijakan promosi agar pelaksanaan kebijakan itu dapat seefektif dan seefisien mungkin sesuai dengan asas dan syarat promosi. Sehingga diharapkan adanya pengembangan sistem promosi di masa yang akan datang

2. Kontribusi Akademis

Sebagai informasi pendahulu bagi peneliti serupa di masa yang akan datang, dalam kaitannya dengan promosi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Agar sesuatu yang dibahas dalam skripsi ini dapat diketahui, dimengerti dan dipahami secara jelas dari masing- masing bab atau bagian oleh pembaca, maka peneliti menampilkan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Meliputi kerangka pemikiran yang berupa latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan kerangka teori yang secara berurutan akan membahas tentang promosi, kepuasan kerja, prestasi kerja hubungan antara promosi dengan kepuasan kerja, hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja, model konsep dan model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Membahas metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel dan pengukuran penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas serta analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan data serta analisis dan interpretasi data. Data yang diperoleh akan disajikan untuk kemudian dilakukan analisis dan interpretasi tentang pelaksanaan Promosi Karyawan di perusahaan, kemudian dilihat pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan.

BAB V : PENUTUP

Menyajikan kesimpulan berdasarkan analisis dan interpretasi data, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang ada.