

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi sekarang ini, di dalam dunia bisnis dituntut untuk bisa 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 memiliki arti penting karena manusia mempunyai peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam berorganisasi perannya sebagai pelaku, penentu, dan perencana dalam tercapainya tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju atau mundurnya suatu instansi/perusahaan (Hasibuan, 2005).

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia beraneka ragam, baik tingkatan maupun jenisnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut, salah satunya kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari organisasi 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,

produktivitas kerja dan kelangsungan hidup perusahaan /organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, malas bekerja, dan sebagainya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi yang positif dan dinamis sehingga dapat memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Kondisi ini yang sangat didambakan manajemen instansi/perusahaan.

Kemungkinan perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan atau gaji merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga saat perusahaan merasa sudah menggaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya telah merasa puas. Sebenarnya tidak semata tentang gaji yang mutlak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain yaitu kesesuaian pekerjaan, kebijakan instansi seperti kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan, Promosi, Lingkungan kerja (Hariandja, 2002)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Minarsih (2009) mengemukakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surata dan Arya (2015) menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lusigita (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bentuk ketidakpuasan yang ada di Kantor Pos yaitu yang dapat dilihat dari munculnya keluhan karyawan yang telah memenuhi ketentuan dan standar yang telah ditetapkan untuk dipromosikan tetapi pihak perusahaan belum melakukan promosi jabatan kepada karyawan tersebut, ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya. Ketidakpuasan juga dirasakan karyawan dalam hal lingkungan kerja didalam kantor yang udaranya panas. Akibatnya, karyawan menjadi kurang fokus dalam bekerja, sehingga ini menghambat pekerjaan yang pada akhirnya mengurangi kepuasan kerja karyawan. Selain itu pimpinan yang otoriter, pemimpin yang mengambil segala keputusan dan kebijakan dari dirinya sendiri secara penuh. Membagikan tugas dan tanggung-jawab dilakukan oleh pimpinan sedangkan bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Setelah melakukan wawancara kepada salah satu karyawan di kantor pos, karyawan merasa kurang puas dengan pemimpin yang seperti ini.

Berdasarkan Uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Erlangga Semarang”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini bisa dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu adanya pembatasan variabel. Oleh karena itu, penulis membatasi diri berkaitan dengan “Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Erlangga Semarang”

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, karena dengan adanya tujuan dalam pelaksanaan dalam penelitian ini akan lebih terarah. Sejalan dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan pada PT. Pos Indonesia terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Pos Indonesia terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan khusus bagi manajer sumber daya manusia dalam mengambil kebijakan yang akan diambil dan ditempuh terkait dengan promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi akademisi

Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan baru. Bagi karyawan dan terdapat beberapa tujuan dimana setiap karyawan termotivasi agar lebih giat bekerja dalam mencapai tujuannya masing-masing. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini bisa dasar dan dikembangkan secara luas lagi agar setiap karyawan termotivasi.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat menjadi pengetahuan dan referensi guna meningkatkan wawasan para pembaca, dan diharapkan dapat menjadi acuan belajar bagi para pembaca.