

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam kehidupan masyarakat yang semakin berkembang menuju kearah kehidupan yang cenderung pada kemajuan industri dan ekonomi, manusia selalu menempati kedudukan yang semakin penting. Walaupun ada sebagian posisi kerja manusia telah tergeser oleh mesin, namun tidaklah mungkin untuk mengabaikan manusia yang tengah melaksanakan suatu pekerjaan. Pandangan atau falsafah yang berkembang di tengah masyarakatpun semakin mendukung pernyataan di atas terbukti dengan menguatnya permintaan untuk memperhatikan atau memprioritaskan aspek manusia dan bukannya aspek ekonomi atau teknologi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan ini nilai-nilai humanisme dapat diselaraskan dengan baik dengan aspek-aspek ekonomi maupun teknologi.

Manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tenaga manusia tidak hanya semata-mata dimanfaatkan untuk kepentingan perusahaan dan disamakan dengan faktor produksi yang lain seperti mesin, akan tetapi manusia harus ditempatkan pada posisi yang paling penting dari sebuah proses produksi.

Penggunaan tenaga manusia dalam industri mesin sangat dibutuhkan di masa kini maupun masa yang akan datang, dengan faktor tersebut menjadikan pihak manajemen di dalam prakteknya banyak sekali menghadapi persoalan yang harus dipecahkan, karena manusia adalah makhluk yang mempunyai kompleksitas masalah. Karyawan sebagai

manusia yang mempunyai keinginan, cita-cita dan harga diri serta mengetahui karakteristik dan latar belakang antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Karena adanya perbedaan pada masing-masing individu baik perbedaan usia, latar belakang budaya, adat istiadat dan tingkat pendidikan mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya juga. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah masalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa mereka. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih merasa puas, dan motivasi kerja karyawan juga akan meningkat sehingga dengan demikian sasaran perusahaan akan lebih cepat atau mampu tercapai. Kompensasi merupakan suatu faktor yang penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh sebab itu jika karyawan memandang kompensasi mereka terasa tidak memadai maka kepuasan kerja mereka belum terpenuhi dan kemungkinan besar produktivitas kerja mereka akan menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan dorongan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada seseorang dengan memberikan kesempatan untuk maju. Karena sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk

menjadi lebih baik, lebih unggul dan lebih dari posisinya saat ini. Hal inilah yang menyebabkan seseorang akan menginginkan suatu “kemajuan” dalam hidupnya. Kemajuan untuk maju di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (kenaikan pangkat). Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya.

Pimpinan yang telah menyadari perkembangan jaman akan berusaha mengatasi kemungkinan-kemungkinan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun yang menyebabkan produktivitas kerja ikut menurun . Untuk itu berbagai persoalan yang berhubungan dengan kepuasan kerja harus dipecahkan dengan matang. Berbagai faktor penyebab turunnya kepuasan kerja harus diidentifikasi sedini mungkin.

Permasalahan menurunnya kepuasan kerja karyawan akan menjadi serius jika kondisi ini telah membuat karyawan berpikir untuk membandingkan antara kondisi perusahaan dengan perusahaan lainnya. Dan jika hal ini terjadi berlarut-larut maka ancaman perpindahan karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan lagi. Akibat yang lebih jauh adalah tidak tercapainya tujuan perusahaan secara umum yaitu kelancaran operasional dengan perputaran tenaga kerja (turn over) yang tinggi.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi “ ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GENTONG GOTRI SEMARANG”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Namun untuk memperjelas masalah yang akan dikaji dan lebih mengarah pada permasalahan, maka peneliti merumuskan tersebut sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gentong Gotri Semarang
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gentong Gotri Semarang
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan promosi jabatan secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gentong Gotri Semarang

## 1.3. Pembatasan Masalah

Dalam hal ini agar masalah tidak terlalu luas dan mengakibatkan terjadinya kekaburan pengertian, maka penulis perlu untuk mengadakan pembatasan masalah agar lebih jelas dan terarah. Adapun dalam penelitian ini masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Gentong Gotri Semarang.

## 1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kompensasi yang diterima terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan promosi jabatan secara bersama-sama yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan informasi pada PT. Gentong Gotri Semarang, sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti sendiri untuk mendapatkan gambaran yang nyata dari salah satu praktek perusahaan, untuk membandingkan dengan teori yang diperoleh peneliti dibangku kuliah.
3. Bagi para pembaca, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan.