BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya dalam mewujudkan tujuannya. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi (Wirawan, 2012). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting, karena digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran perusahaan dalam mengelola karyawannya, termasuk di dalamnya peran atasan dan bawahan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Manajemen Sumber Daya Manusia sebaiknya tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan sebagai penggerak perusahaan. Di sinilah peran manajemen diperlukan untuk memadukan kepentingan-kepentingan tersebut, yaitu kepentingan perusahaan dan karyawan.

Dalam penyelesaian pekerjaannya, karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan di tempat kerjanya. Karyawan mencari

penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karir mereka, rekan kerja yang kooperatif, serta kompensasi yang adil.

Perusahaan mungkin berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau upah merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Produktivitas yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, seperti faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal karyawan (Wirawan, 2009). Seperti bakat, sifat pribadi, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman dan motivasi termasuk dalam faktor internal karyawan. Sistem kompensasi, iklim kerja organisasi yang kondusif, dukungan teknologi, merupakan contoh faktor lingkungan internal organisasi. Krisis ekonomi dan keuangan, budaya masyarakat, merupakan beberapa contoh faktor lingkungan eksternal organisasi.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi.

Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan (Hasibuan, 2007). Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan ke dalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan penilaian prestasi kerja, para bawahan akan merasa mendapat perhatian dari atasannya, sehingga mendorong mereka bergairah dalam bekerja, asalkan proses penilaiannya bersifat jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil berupaya untuk mewujudkan pembinaan Pegawai negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dana sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

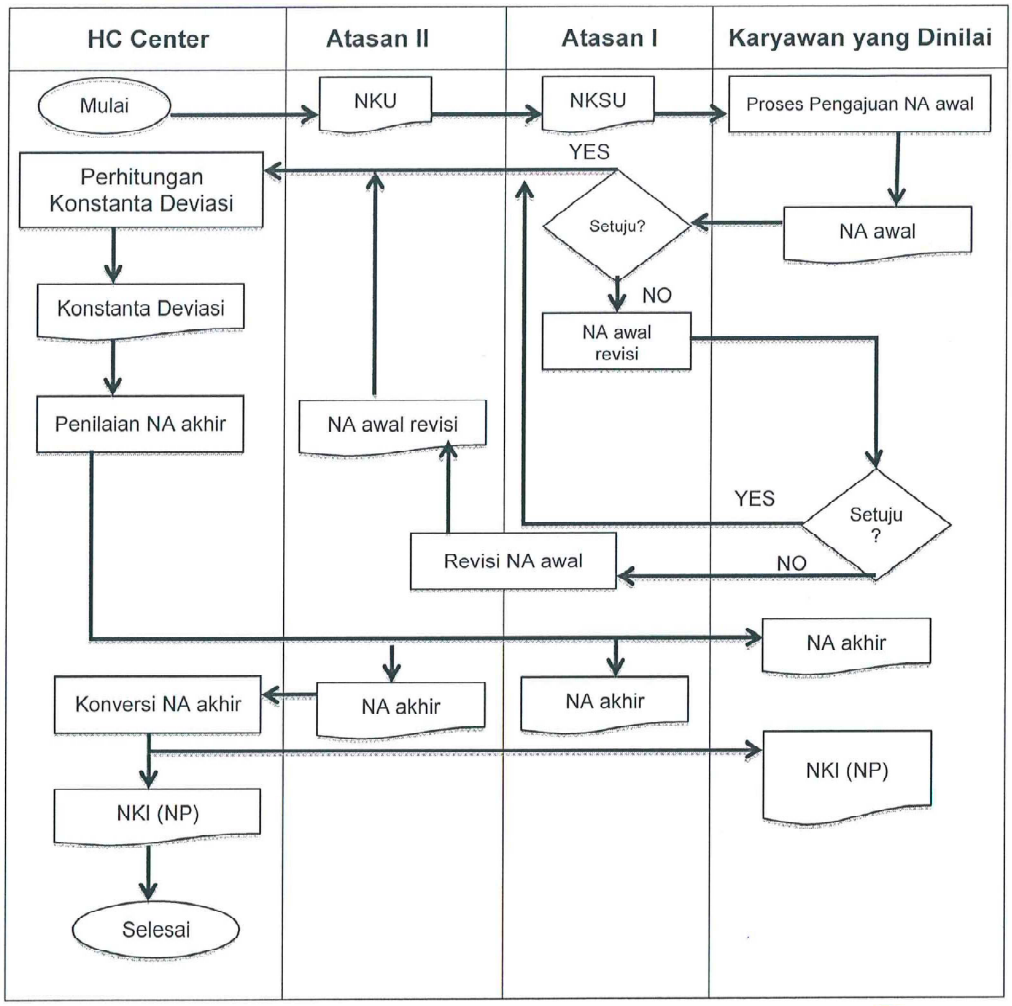
PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. PT.Telkom beserta anak perusahaan atau seringkali juga disebut Telkom Group melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap

layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. melalui Keputusan Direksi nomor PR.208.01/r.01/PS730/COP-J2000000/2014 tanggal 16 Juni 2014 menetapkan peraturan perusahaan tentang Sistem Manajemen Performansi Karyawan, dengan pertimbangan bahwa manajemen performansi merupakan salah satu proses pengelolaan Sumber Daya Manusia dan mengarahkan seluruh karyawan Telkom agar memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang telah di tetapkan dapat tercapai. Tujuan ditetapkan peraturan Sistem Manajemen Performansi Karyawan ini dengan harapan terciptanya iklim kerja yang kondusif dan kompetitif, komunikasi yang efektif dan hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan, tercipta budaya yang efektif dan menghargai kualitas proses bisnis dan kualitas individu, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimum dan mengurangi terjadinya subjektivitas dalam penilaian.

Setiap awal tahun masing-masing karyawan bersama-sama dengan atasannya membuat program dan target kerja dalam sasaran kerja individu (SKI). SKI disusun berdasarkan penugasan dari masing-masing atasan langsung dan tugas lainnya sesuai dengan uraian pekerjaan karyawan pada Distinct Job manual (DJM). Penilaian prestasi kerja dilakukan sekali dalam satu tahun, mengacu kepada nilai kinerja unit (NKU) atau nilai kinerja sub unit (NKSU) yang ditetapkan oleh Komite Kinerja.

Berikut adalah alur penilaian prestasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.





Gambar 1. 1
Alur Proses Penilaian Sasaran Kerja Individu
Sumber Peraturan Perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. tentang Sistem Performansi PR.208.01/r.01/PS730/COP-J2000000/2014

Hasil wawancara dengan manajemen yang menangani performasi pada PT. Telemokunikasi Indonesia Tbk., proses penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Pimpinan unit menurunkan nilai kinerja unit (NKU) menjadi nilai kinerja sub unit (NKSU) secara berjenjang, yang menjadi acuan dasar dalam membuat penilaiaan SKI karyawan di unitnya.
2. Karyawan mengisi form penilaian disertai dengan evidence yang relevan (NA awal).
3. Atasan I melakukan evaluasi usulan nilai awal (NA) dan dapat merivisi atau menyetujui usulan NA yang diajukan oleh bawahannya.
4. NA akhir diproses dengan cara menambahkan NA awal dengan konstanta deviasi.
5. Perhitungan nilai prestasi kerja karyawan dalam satu unit dihitung secara *online* dan diatur sebagai berikut :
    a. Rata-rata NKSU harus sama dengan NKU yang bertalian
    b. Rata-rata NKI di sub unit harus sama dengan NKSU yang bertalian.
    c. Standard deviasi NA akhir = 0
    d. NKU / NKSU = Rata-rata NA akhir
6. Nilai Prestasi (NP) dihasilkan melalui konversi sebagai berikut :

Range Nilai (%)	Nilai Prestasi	Keterangan
≥ 110	P1	Istimewa
≥ 103 s.d < 110	P2	Baik Sekali
≥ 96 s.d < 103	P3	Baik
≥ 90 s.d < 96	P4	Kurang
< 90	P5	Kurang Sekali

Sumber PR.208.01/r.01/PS730/COP-J2000000/2014

7. Keputusan Atasan II serta NA akhir dan Nilai Prestasi merupakan keputuasan final.

Berikut mekanisme penilaian prestasi Individu (P) berdasarkan nilai kinerja unit dan sub unit (NKU/NKSU), sesuai Lampiran I.9 PR.208.01/r.01/PS730/COP-J2000000/2014:

1. Misal di suatu Unit

   NKU = 98 atau NKI Kepala Unit = NKU = 98 = P3
2. Kepala Unit mempunyai 3 (tiga) Sub Unit. Maka berapapun NKSU masing-masing Kepala Sub Unit, rata-ratanya harus sama dengan NKU Atasannya atau = 98 = P3
   a. Sub Unit A = 100
   b. Sub Unit B = 98
   c. Sub Unit C = 96

      Rata-rata = 98 = NKU Atasannya
3. Demikian seterusnya sampai pada penilaian masing-masing staf di Sub-sub Unit yang akan dinilai Sasaran Kerja Individunya (SKI) berdasarkan NKSSU terkait.

Berikut data hasil penilaian prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan nilai kinerja unit dan nilai kinerja sub unit (NKU/NKSU) PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. khusus Unit Human Capital Center (HCC), yang diperoleh dari hasil wawancara dengan manajemen pada Unit Human Capital Center Bidang Capability.

Tabel 1.1
NKI dan NKSU
Unit Human Capital Center
Tahun 2013

Divisi	NKI Angka	Nilai Huruf	Nama Loker	NKU/NKSU
CTR-HCC	96,45	P3	COMPENSATION & BENEFIT	96,45
CTR-HCC	96,98	P3	HR CAPABILITY DEVELOPMENT	96,98
CTR-HCC	98,20	P3	FUNCTIONAL COMPETENCY DEVELOPMENT	98,20
CTR-HCC	96,61	P3	CAREER & TALENT MANAGEMENT	96,61
CTR-HCC	96,64	P3	EMPLOYEE RELATION	96,64
CTR-HCC	97,37	P3	GENERAL SUPPORT	97,37
CTR-HCC	97,95	P3	SPIRITUAL CAPITAL MANAGEMENT	97,95
CTR-HCC	96,71	P3	HR PARTNER 1	96,71
CTR-HCC	96,68	P3	HR PARTNER 2	96,68
CTR-HCC	96,37	P3	HR PARTNER 3	96,37
CTR-HCC	96,32	P3	HR PARTNER 4	96,32
CTR-HCC	96,88	P3	HR PARTNER 5	96,88
CTR-HCC	96,17	96,17	HR SERVICE	96,17
CTR-HCC	96,96	P3	SGM HUMAN CAPITAL CENTER	96,96

Sumber karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Tabel 1.2
NKI dan NKSU
Bidang HR Capability Development
Tahun 2013

DIVISI	NKI Angka	Nilai Huruf	Nama Posisi
CTR-HCC	96,4	P3	MGR HR CAPABILITY PLANNING&EVALUATION
CTR-HCC	96,4	P3	OFF 1 HR CAPABILITY PLANNING&EVALUATION
CTR-HCC	96,4	P3	OFF 2 HR PERFORMANCE
CTR-HCC	96,4	P3	OFF 3 COMPETENCY REPORTING
CTR-HCC	96,4	P3	MGR STRAT HR CAPABILITY DEVELOPMENT
CTR-HCC	96,4	P3	OFF 1 LEADERSHIP&TALENT COMPETENCY DEVT
CTR-HCC	96,4	P3	OFF 3 STRATEGIC DEVELOPMENT DELIVERY
CTR-HCC	98,17	P3	MGR JOB MANAGEMENT
CTR-HCC	96,4	P3	OFF 1 JOB PROFILE ANALYSIS
CTR-HCC	96,4	P3	OFF 1 JOB PROFILE ANALYSIS
CTR-HCC	103,3	P2	OFF 3 JOB DATA MAINTENANCE
CTR-HCC	96,4	P3	OFF 2 JOB DATA MAINTENANCE
CTR-HCC	96,98	P3	SM HR CAPABILITY DEVELOPMENT

Sumber karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Berdasarkan data di atas dan hasil wawancara dengan manajemen di HR Capability PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung ditemukan bahwa karyawan merasa bahwa :

1. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. pelaksanaannya sudah sesuai prosedur.
2. Indikator yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja adalah pencapaian program kerja yang telah ditargetkan sebelumnya.
3. Hasil dari penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan tidak boleh melebihi dari nilai kinerja unit (NKU), yang berarti total nilai seluruh karyawan dalam satu unit bila dirata-ratakan = nilai Kepala Unit.
4. Perubahan dari NKI menjadi NKU dianggap kurang adil dan tidak dapat memberikan pembeda yang jelas antara karyawan yang kinerjanya baik dan buruk (subjektif).
5. Hasil penilaian prestasi kerja ini selanjutnya akan digunakan pada program pemberian insentif, pengembangan karir karyawan termasuk menjadi salah satu syarat dalam mempromosikan karyawan.

Berdasarkan data diatas yang menjadi fenomena yang terjadi di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. adalah masih terdapat pemberian nilai prestasi karyawan pada saat penilaian prestasi kerja bukan berdasarkan prestasi yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri, namun berdasarkan pada Nilai Kerja Unit (NKU), sehingga tidak ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan yang melakukan pekerjaannya biasa-biasa saja.

Pada umumnya perusahaan akan memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang prestasi kerjanya tergolong baik berupa kenaikan penghasilan dan / atau karir jabatan. Selanjutnya bila prestasi kerja karyawan tergolong buruk, maka kepada karyawan tersebut akan diberikan hukuman (*punishment*) berupa penurunan penghasilan dan / atau karir jabatan.

Promosi dapat menjadi motivasi yang mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih giat, bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerjanya (M. Kadarisman, 2013:133). Promosi mempunyai arti yang penting bagi setiap organisasi, karena dengan promosi tersebut berarti kestabilan organisasi dan moral pegawai akan dapat lebih terjamin.

Pemberian promosi merupakan bukti pengakuan atas prestasi seorang karywan. Karyawan yang dipromosikan merupakan karyawan yang memiliki prestasi yang lebih baik dalam penyelesaian pekerjaannya. De Souza (2002) mengatakan saat karyawan merasa bahwa ada peluang emas dalam promosi, mereka akan merasa puas terhadap posisi mereka di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang dipromosikan adalah karyawan yang dinyatakan rata-rata telah berprestasi lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya dalam organisasi, walaupun kadang penilaian tersebut bersifat relatif, artinya tidak bersifat mutlak. Selain menunjukkan prestasi tinggi, karyawan tersebut juga dinyatakan berhasil dalam berbagai macam seleksi yang diadakan oleh perusahaan.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. melalui Keputusan Direksi nomor PR.208.03/r.00/HK250/COP-B0020000/2012 tanggal 10 September 2012

menetapkan peraturan perusahaan tentang Manajemen Karir, dengan pertimbangan penyesuaian terhadap strategi perusahaan dalam mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis dan komitmen perusahaan dalam menciptakan pengelolaan karir yang lebih obyektif dan *accountable* dengan mendorong tercapainya kesesuaian antara syarat posisi dan kualifikasi karyawan secara terstruktur.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan salah seorang manajemen di Unit Human Capital Center pada bidang *Capability* Development PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. di temukan data promosi karyawan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 sebagai berikut :

Tabel 1.3

Rekap Promosi Karyawan Telkom Group

Tahun 2012 - 2014

HR AREA	2012	2013	2014	TOTAL
HR PARTNER 1	443	26	13	482
HR PARTNER 2	149	74	59	282
HR PARTNER 3	1.235	199	385	1.819
HR PARTNER 4	123	270	306	699
HR PARTNER 5	450	303	270	1.023
HR DIVRE 1	-	348	404	752
HR DIVRE 2	-	490	514	1.004
HR DIVRE 3	-	144	142	286
HR DIVRE 4	-	140	205	345
HR DIVRE 5	-	158	203	361
HR DIVRE 6	-	81	94	175
HR DIVRE 7	-	360	298	658
TOTAL	**2.400**	**2.593**	**2.893**	**7.886**
JUMLAH KARYAWAN	18.979	17.405	17.342	
	13%	15%	17%	

Sumber Karyawan PT. Telkom

Voice of Customer:

- Mekanisme promosi, mapping jenjang karir dan mutasi (mekanisme bersifat subjektif).

Dari data tersebut di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa presentasi jumlah karyawan yang promosi dibandingkan dengan total jumlah karyawan dari tahun 2012 sampai dengan 2014 sebesar 13%, 15% dan 17% atau rata-rata karyawan yang promosi selama satu tahun sebesar 15%.

Promosi pada prinsipnya harus dilaksanakan secara transparan dan objektif, sehingga suatu promosi tidak akan menimbulkan rasa kurang puas bagi perusahaan maupun karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan memberikan dorongan besar dalam pencapaian tujuan organisasi, demikian pula bagi seorang karyawan, kepuasan akan memberikan dorongan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (As'ad, 2004: 103). Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi (Veitzhal Rivai, 2004:299).

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sikap pemimpin, besar-kecilnya organisasi, dan umur mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaan tercermin dari tingkat kehadirannya yang tinggi. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan salah seorang manajemen di Unit Human Capital Center pada bidang Employee Relation PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. diketahui bahwa rekomendasi dari hasil survey yang dilakukan oleh perusahaan terhadap kepuasan karyawan adalah meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja, terutama memperbaiki sistem manajemen performansi dan pengembangan karir. Terlihat dengan adanya kebutuhan karyawan atas penilaian yang bersifat individual, transparan, objektif dan dilakukan pada waktu yang tepat. Hal ini terutama terkait dengan pengembangan karir dan promosi dari masing-masing karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas penulis bermaksud mencoba membuat penelitian dengan harapan penelitian ini akan memberi kontribusi atau bahkan membuktikan bahwa teori tentang penilaian prestasi individu dan promosi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga saya mencoba membuat penelitian dengan judul " **Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung".**

1.2 Indentifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Pemberian nilai prestasi kerja belum sepenuhnya berdasarkan prestasi kerja karyawan, namun berdasarkan nilai kinerja pada unit.
2. Belum optimalnya pelaksanaan program promosi jabatan yang dilakukan perusahaan karena ada kalanya ketika pelaksanaan program promosi jabatan terjadi ketidaksesuaian dengan ketentuan yang ada di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
3. Penilaian prestasi kerja yang bukan berdasarkan prestasi kerjanya akan mengakibatkan karyawan berprestasi berkurang kesempatannya untuk mendapatkan promosi.
4. Pemberian nilai prestasi kerja yang bukan berdasarkan prestasi kerjanya dan pelaksanaan program promosi jabatan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada maka dapat dilihat dari menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dikhawatirkan akan berdampak pada kualitas kerja yang tidak optimal, sehingga berakibat juga terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu:

1. Bagaimana Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

2. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Penilaian Prestasi Kerja pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
3. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Promosi Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
4. Apakah Promosi Karyawan dipengaruhi oleh Penilaian Prestasi Kerja pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
5. Seberapa besar Kepuasan Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Penilaian Prestasi Kerja melalui Promosi Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
6. Seberapa besar Kepuasan Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna diolah, analisis, dan diinterpretasikan, tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi karyawan serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekonunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menguji seberapa besar Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Penilaian Prestasi Kerja melalui Promosi Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menguji seberapa besar Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian mengenai sejauh mana Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan melalui Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Karyawan pada Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung, maka akan diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi peningkatan kepuasan karyawan secara signifikan untuk selanjutnya digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kantor Pusat Bandung dalam hal penilaian prestasi kerja dan promosi karyawan serta menumbuhkan kepuasan terhadap karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Penulis
    a. Memberi pengetahuan mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan program promosi karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh nilai skripsi program studi manajemen sumber daya manusia.
    b. Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia nyata.
2. Penulis lainnya

    Memberi informasi kepada penulis lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama mengenai analisis pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan

program promosi karyawan dampaknya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka peneliti mengadakan penelitan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. khususnya pada Unit Human Capital Center (HCC) Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2015 sampai dengan Juni 2015. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membuat rencana jadwal penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan sampai ketahap akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.4
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni			
1.	Penelitian Pendahuluan																				
2.	Penulisan Usulan Peneliatian																				
3.	Pengumpulan Data																				
4.	Pengolahan Data																				
5.	Penulisan Penelitian																				