BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di Indonesia yang semakin maju mengakibatkan persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin kompetitif, salah satu persaingan kompetitif adalah industry perhotelan. Prospek bisnis di Indonesia dinilai sangat menjanjikan, bahkan menjadi lokasi favorit investor global. Perkembangan bisnis perhotelan di Jawa Barat sangat pesat seiring tingginya permintaan penginapan oleh wisatawan ataupun pebisnis. Kebutuhan akan fasilitas penginapan yang sekaligus juga fasilitas untuk mendukung kegiatan bisnis dan pariwisata di Jawa Barat masih akan terus bertumbuh (SWA, 2012: 96).

Menurut data dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat (2012:II-B-6) salah satu daerah di Jawa Barat yang perlu dikembangkan dalam hal perhotelannya adalah Kabupaten Subang. Kabupaten Subang memiliki banyak hotel, salah satunya adalah Sari Ater Hotel & Resort. Hotel yang sudah berdiri sejak tahun 1974 ini terus melakukan pengembangan dengan menambah jumlah kamar, hal ini dipicu untuk terus tetap bersaing dengan hotel-hotel lainnya untuk menarik para wisatawan dalam menggunakan jasa yang ada di Sari Ater Hotel & Resort.

Tingkat persaingan antar perusahaan semakin tinggi dan ketat, keadaan tersebut menyebabkan perusahaan pada umumnya berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu

memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

> Menurut Sondang P.Siagian (2009:169) pengertian promosi jabatan yaitu: "Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya".

Dengan adanya target promosi jabatan, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan pada karyawan mengenai promosi jabatan di PT. Sari Ater.

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal Mengenai Promosi Jabatan

No	Pernyataan	S	TS	%	%
1	Kemampuan karyawan menjadi dasar penilaian dalam promosi jabatan	11	19	36.70	63.30
2	Kedisiplinan karyawan dalam bekerja menjadi tolak ukur untuk promosi jabatan	12	18	40.00	60.00

Sumber karyawan PT. Sari Ater

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan mengenai promosi jabatan yang dilaksanakan di PT. Sari Ater dianggap belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan karyawan, hal ini karena kemapuan karyawan belum jadi acuan untuk dipromosikan yang dibuktikan dengan besarnya nilai persentase jawaban sebesar 63.30%.

Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti ketidakpuasan karyawan, Adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja. Untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda–beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Keits Devis (2011:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah :

> *Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.* Yang artinya adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Untuk mengetahui apakah kepuasan karyawan sudah terpenuhi dengan apa yang dilakukan oleh perusahaan, maka dalam survey awal melalui penyebaran kuesioner pada karyawan dapat dilihat pada hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	S	TS	%	%
1	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan	14	16	46.67	53.33
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk maju dengan memberikan promosi terhadap karyawan	11	19	36.70	63.30

Sumber karyawan PT. Sari Ater

Hasil dari survey awal mengenai kepuasan kerja karyawan, ternyata perusahaan kurang memperhatikan kepuasan karyawan dengan kurang memberikan kesempatan untuk untuk maju melalui promosi sesuai dengan pernyataan sebesar 63.30%.

Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai produktivitas kerja, berikut hasil tanggapan karyawan pada table berikut :

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	S	TS	%	%
1	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas menjadi dasar penilaian produktivitas kerja	14	16	46.67	53.33
2	Semangat kerja karyawan dalam bekerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam penilaian produktivitas kerja	13	17	43.33	56.67

Sumber karyawan PT. Sari Ater

Hasil dari survey awal mengenai produktivitas kerja karyawan, ternyata perusahaan kurang memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas, hal ini sesuai dengan pernyataan sebesar 53,33%.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Sari Ater sebagai berikut :

Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sari Ater.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, PT. Sari Ater kurang memberikan perhatian kepada karyawan dalam hal promosi jabatan, walaupun karyawan memiliki kemampuan dan tingkat kedesiplinan tinggi, kepuasan kerja karyawan juga kurang di perhatikan, terlihat dari karyawan yang memasuki usia pensiun kurang di perhatikan. Di samping itu juga perusahaan kurang memperhatikan produktivitas kerja karyawan dimana kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengemukakan beberapa pokok permasalahan yang akan diteliti, sebagai berikut :

1. Bagaimana promosi jabatan pada PT. Sari Ater.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Ater.

3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Ater.
4. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Ater.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Ater.
6. Bagaimana pengaruh promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Ater.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam latar belakang maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis promosi jabatan pada PT. Sari Ater.
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Ater.
3. Untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Ater.
4. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Ater.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Ater.
6. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Ater.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Praktis

a. Bagi perusahaan PT. Sari Ater

   Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang besarnya pengaruh Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi karyawan dalam mencapai produktivitas kerja karyawan secara optimal. Agar dapat melancarkan kemajuan perusahaan dengan meiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

b. Bagi seluruh karyawan PT. Sari Ater

   Memberi informasi tentang pengaruh Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan agar menjadi rangsangan sehingga menghasilkan promosi kerja menghasilkan kepuasan kerja sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi yang dapat menjadi *feedback* terhadap perusahaan.

1.4.2 Akademis

a. Bagi pengembangan ilmu bidang sumber daya manusia, dapat memberikan referensi tentang Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

b. Bagi peneliti lain, dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan mengangkat tema dan permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi Dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Sari Ater yang beralamat di JL. Raya Ciater Subang 41280, Phone :+62 260 471700/800/900, fax : +62 260 470890, 471666, Email : sales@saiater-hotel.com, homepage : www.sariater-hotel.com.

Tabel 1.4
Time Schedule Outline

No	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
1.	Penelitian Pendahuluan																				
2.	Penulisan Usulan Penelitian																				
3.	Pengumpulan Data																				
4.	Pengolahaan Data																				
5.	Penulisan Penelitian																				