BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi atau perusahaan secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Di dalam suatu perusahaan selalu terdapat dua pihak yang saling berkepentingan dan ketergantungan satu sama lain, yaitu perusahaan dan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan utama dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, karena bagaimanapun canggih dan hebatnya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Seperti *Menurut simamora (2006) :Sumber daya manusia merupakan aset penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa.*

Peranan dan kedudukan sumber daya manusia terhadap pencapaian keberhasilan tujuan organisasi sangat penting. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama organisasi dengan mengelola dan memanfaatkan faktor-faktor lain seperti informasi, teknolgi, kapital, dan peralatan kerja (Try Febrina dkk;2013). Sumber daya dengan berbagai potensi,

bakat dan kreativitas merupakan suatu asset penting dalam kehidupan organisasi. Walaupun aspek teknologi yang digunakan sempurna, namun jika tidak diimbangi dengan kualitas dan kapasitas SDM yang memadai, maka sulit kiranya efektivitas dan efisiensi kerja yang ada di dalam organisasi berjalan dengan baik (Nitisemito; 2009). Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu menjalankan sumua fungsinya sedemikian rupa sehingga dukungan yang diberikan kepada berbagai bidang fungsional dan satuan lain dilingkungan kerja organisasi benar-benar memungkinkan terwujudnya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi yang bersangkutan. Apabila karyawan yang berkompeten ditempatkan pada tugas sesuai dengan komposisi pengetahuan mereka, maka ia akan lebih profesional dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya (Allen, dkk, 2007).

Menurut Waridin (2005:63):

> Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Nitisemito 1992:160).

Danim (2004:52) mengemukakan:

> bahwa semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kesadaran anggota akan tujuan organisasi, kepemimpinan

> yang menyenangkan, hubungan antar manusia dalam organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkatkan atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian.

Salah satu faktor yang mendorong manusia bekerja pada perusahaan karena adanya harapan untuk dapat meningkatkan karier atau kemajuan dalam perusahaan tersebut, yaitu promosi kenaikan jabatan. Seperti yang diungkapkan Danim salah satu yang mempengaruhi semangat kerja yaitu dengan adanya kesempatan untuk meningkatkan atau promosi jabatan. Dengan promosi jabatan setiap karyawan akan merasakan bahwa dirinya benar – benar diperhatikan oleh perusahaan dan merasa bahwa dirinya dipercaya sehingga karyawan dapat mengembangkan apa yang dimilikinya untuk menjadi lebih baik lagi. Oleh karena itu karyawan akan termotivasi untuk bekerja kemudian akan semangat bekerja dalam perusahaan.

Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam mempromosikan jabatan karyawan maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan yang dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan prodiktifitas tidak akan tercapai. Agar hal tersebut tidak terjadi maka pimpinan perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap pegawai yang dipromosikan dilakukan seobjektif mungkin berdasarkan standart yang ditetapkan perusahaan seperti karyawan harus mempunyai nilai-nilai prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi , pengalaman kerja yang cukup serta loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

Selain Promosi Jabatan, lingkungan kerja juga mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh *Panggabean (2004:21) yaitu "Banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, beberapa diantaranya adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan*. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti 2011;27). Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:136).

PT Pos Indonesia merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bertanggung jawab dibawah lingkungan departemen perhubungan, pada umumnya mempunyai tugas pokok melaksanakan dan menunjang kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangungan nasional, tugas khususnya melaksanakan kegiatan usaha jasa, pos dan giro, usaha jasa komunikasi, jasa logistik, jasa keuangan dan jasa lainnya yang menunjang penyelenggaraan usaha jasa pos dan giro dengan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan pada PT Pos Indonesia dalam melakukan promosi jabatan memiliki berbagai tujuan-tujuan tertentu seperti menghindari rasa jenuh, mengembangkan kemampuan, mengisi kekosongan jabatan dan lain sebagainya. Dengan adanya promosi jabatan, diharapkan karyawan akan menumbuhkan semangat bekerja serta merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan

dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi.

PT Pos indonesia jl Asia Afrika Bandung melakukan promosi Jabatan dilihat dari Kecakapan karyawan dengan sistem penilaian SMKI atau Sistem manajemen kinerja Individu yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang dianggap mampu berkompeten mengikuti setiap program kerja pada perusahaan memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau promosi.

Berikut tabel hasil survei penyebaran kuisioner yang dilakukan pada karyawan dengan jumlah 15 responden mengenai promosi jabatan di PT. Pos Indonesia.

Tabel 1. 1 Kuisioner awal variabel Promosi Jabatan

Pernyataan	YA	TIDAK	PERSENTASE
Loyalitas/kesetiaan karyawan dijadikan tolak ukur untuk promosi jabatan	5	10	67%

Sumber diolah Peneliti

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan mengenai promosi jabatan yang dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Unit Pelayanan Teknis Bandung dianggap belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan karyawan, hal ini karena loyalitas karyawan belum jadi acuan untuk dipromosikan yang dibuktikan dengan besarnya nilai persentase jawaban sebesar 67%. Dengan kurang memperhatikan loyalitas karyawan kemungkinan dapat menurunkan semangat kerjawan.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai PT Pos Indonesia yaitu pegawai bagian SDM, Promosi Jabatan belum sesuai seperti yang diharapkan karyawan, masih adanya kendala-kendala yang terjadi. Dimana terjadinya penilaian subjektif oleh kepala kantor pada karyawan dalam hal mempromosikan

karyawan, dimana karyawan yang lebih lama bekerja pada perusahaan atau memiliki loyalitas yang lebih tinggi belum dipromosikan jabatannya atau kurang diperhatikan keberadaannya. Sehingga mengakibatkan gejolak atau kesenjangan diantara sesama karyawan dan mengakibatkan kurangnya semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu juga syarat untuk mendapatkan promosi jabatan, karyawan harus mengikuti Pendidikan Pos. Pendidikan Pos merupakan pendidikan yang diberlakukan dari isntitusi perusahaan untuk seleksi penyaringan karyawan agar mendapatkan karyawan yang bersedia ditempatkan diwilayah lain/transferable . Pendidikan Pos yang bersifat Non Reguler yang tidak tiap tahun diadakan dan sangat jarang diadakan menjadi salah satu kesulitan bagi karyawan yang ingin mendapatkan kenaikan jabatan/Promosi jabatan.

Tabel 1. 2 Data Komposisi Karyawan PT Pos Bandung

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana/S2	1
2	Sarjana/S1	20
3	Sarjana Muda (DI-DIII)	21
4	SLTA dan Sederajat	81

Sumber : SDM PT Pos Unit Pelayanan Teknis Bandung

Selain itu juga hal yang terjadi pada perusahaan ini adalah kebanyakan karyawan pada PT Pos yaitu lulusan SMA ketimbang lulusan Sarjana, seperti yang ada pada tabel komposisi karyawan diatas menunjukkan bahwa lebih mendominasi karyawan yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 81 sedangkan yang berpendidikan Sarjana hanya berjumlah 21 (Sarjana Muda DI-DIII) dan 20 (Sarjana SI) sementara salah satu syarat pengukuran promosi jabatan karyawan yaitu latar pendidikan lulusan terakhir, dan tentu lebih mengutamakan Pendidikan

yang lebih tinggi, sehingga karyawan sulit untuk mendapatkan peluang/kesempatan promosi jabatan.

Berikut tabel hasil survei penyebaran kuisioner yang dilakukan pada karyawan dengan jumlah 15 responden mengenai Lingkungan Kerja di PT Pos Indonesia.

Tabel 1. 3 Kuisioner awal variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	YA	TIDAK	PERSENTASE
Adanya kelembaban pada ruangan	8	7	53%
Dekorasi ruangan dan tata letak sudah sesuai dan mendukung karyawan dalam bekerja	4	11	73%

Sumber diolah peneliti

Hasil dari survey awal yang dilakukan peneliti pada PT Pos Indonesia Unit Pelayanan Teknis Bandung terdapat adanya 2 indikator lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang mendukung dalam bekerja pada Perusahaan yaitu kelembaban dan dekorasi tata letak ruangan dengan presentasi sebesar 53% dan 73%. Dengan kurang kondusifnya ruangan dalam bekerja seperti kelembaban dan dekorasi yang kurang sesuai dapat mempengaruhi menurunnya semangat kerja yang pada pegawai.

Selain promosi jabatan, peneliti meneliti tentang lingkungan kerja, hasil wawancara dengan pegawai PT Pos Indonesia cabang jl. Asia Afrika Bandung setelah melakukan penyebaran kuisioner awal mengatakan ada beberapa hal dalam lingkungan Kerja yang kurang kondusif atau mendukung terdapat ruangan yang lembab yang dapat menggangu kesehatan karyawan yang dapat meningkatkan risiko untuk sejumlah efek kesehatan terutama gejala pernapasan seperti batuk dan asma, dan adanya dekorasi ruangan dan tata letak ruangan yang

kurang sesuai dan kurang mendukung karyawan dalam bekerja Sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan dalam bekerja di ruangan.

Berikut tabel hasil survei penyebaran kuisioner yang dilakukan pada karyawan dengan jumlah 15 responden mengenai Semangat Kerja di PT Pos Indonesia.

Tabel 1. 4 Kuisioner awal variabel Semangat Kerja

Pernyataan	YA	TIDAK	PERSENTASE
Saudara selalu menaati dan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan	5	10	67%
Saudara memiiki rasa kesetiaan untuk bekerja di perusahaan	5	10	67%

Sumber diolah peneliti

Hasil Survey awal dari tanggapan karyawan perusahaan pada PT Pos Indonesia (Persero) bandung menyatakan bahwa kurangnya semangat kerja karyawan dilihat dari tanggapan karyawan bahwa banyaknya karyawan yang tidak bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan dan kurangnya kesetiaan karyawan pada perusahaan dengan presentase sebesar 67% .

Bedasarakan uraian diatas mengenai Promosi Jabatan dan lingkungan kerja, maka penulis tertarik untuk menyusun judul " *"Peningkatan Semangat kerja melalui Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.*

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Adanya penilaian subjektif oleh kepala kantor pada karyawan dalam mempromosikan karyawan sehingga menimbulkan gejolak dan kesenjangan antara sesama karyawan bawahan.
2. Jarangnya diadakan Pendidikan Pos yang bersifat Non Reguler sebagai syarat dalam mendapatkan Promosi Jabatan.
3. Kebanyakan karyawan pada Perusahaan PT Pos Indonesia lulusan dengan Pendidikan SMA sehingga sulit mendapatkan Promosi Jabatan.
4. Kurang kondusif dan mendukungnya lingkungan kerja pada perusahaan seperti adanya kelembaban ruangan dan dekorasi yang kurang sesuai sehingga mengakibatkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.
5. Kurangnya semangat karyawan dilihat dari banyaknya karyawan yang kurang menaati dan bekerja sesuai aturan pada perusahaan.
6. Kurangnya semangat karyawan dilihat dari banyaknya karyawan yang kesetiaannya kecil pada perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Promosi Jabatan, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan di PT Pos Indonesia.
2. Seberapa besar Peningkatan semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan di PT Pos Indonesia.
3. Seberapa besar Peningkatan semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja di PT Pos Indonesia..

4. Seberapa besar Peningkatan semangat kerja karyawan secara simultan dipengaruhi oleh promosi jabatan dan lingkungan kerja di PT Pos Indonesia.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk mengumpulkan data dan informasi yang terkait dengan Promosi Jabatan dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan efektifitas, serta pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga perusahaan atau organisasi dapat lebih efektif dan efisien.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Promosi Jabatan, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan di PT Pos Indonesia.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar peningkatan semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan di PT Pos Indonesia.
3. Untuk mengetahui Seberapa besar peningkatan semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja di PT Pos Indonesia.
4. Untuk mengetahui Seberapa besar peningkatan semangat kerja karyawan secara simultan dipengaruhi oleh promosi jabatan dan lingkungan kerja di PT Pos Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat di peroleh dari peneltian ini, ada dua:

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan PT Pos Indonesia

   Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang besarnya peningkatan semangat kerja karyawan melalui promosi jabatan dan lingkungan kerja, sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi karyawan dalam mencapai dan menghasilkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Agar dapat melancarkan kemajuan perusahaan dengan meiliki sumber daya manusia yang berkualitas..

2. Bagi karyawan PT Pos Indonesia

   Memberi informasi tentang peningkatan promosi jabatan melalui promosi jabatan dan lingkungan kerja agar menjadi rangsangan sehingga menghasilkan promosi jabatan dan lingkungan kerja sehingga menghasilkan semangat kerja yang tinggi yang dapat menjadi feedback terhadap perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan informasi ilmu pengetahuan khususnya di bidang teknologi dan sistem informasi serta diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan antara ilmu yang di dapat di perkuliahan dengan implementasi langsung terhadap keadaan yang terjadi di lapangan. Sehingga dengan adanya

perbandingan tersebut akan lebih memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia yang sudah ada.

2. Bagi Peneliti lain

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan serta dapat dijadikan pengkajian bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT Pos Indoneisa (Persero) Bandung beralamat di Jl. Asia Afrika No.49 (022) 4207081 Kota Bandung,Jawa Barat.

Tabel 1. 5 Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan						
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags
1	**Tahap Persiapan**							
	a. Persiapan Judul							
	b. Pengajuan Judul							
2	**Usulan Penelitian**							
	a. Penelitian UP							
	b. Bimbingan UP							
	c. Seminar Up							
	d. Revisi UP							
3	**Pengumpulan Data**							
4	**Pengolahan Data**							
5	**Penyusunan Skripsi**							
	a. Bimbingan Skripsi							
	b. Sidang Skripsi							
	c. Revisi Skripsi							
	d. Pengumpulan draft revisi							