

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan meningkatnya persaingan pasar saat ini, membuat perusahaan atau organisasi harus memperkerjakan karyawan yang kompeten agar bisa memenangkan persaingan pasar. Mencari karyawan yang berbakat akan menghabiskan waktu serta uang bagi perusahaan, maka dari itu mempertahankan karyawan pula penting bagi perusahaan (Pratiwi et al, 2020). Pentingnya sumber daya manusia bagi setiap perusahaan, mengharuskan setiap perusahaan untuk bisa mengelolanya dengan sebaik-baiknya serta seefektif mungkin, sehingga bisa mempertahankan kelangsungan perusahaan. Mempertahankan sumber daya manusia yang baik sangatlah sulit, sehingga kepuasan kerja setiap karyawan ialah salah satu faktor penting yang harus selalu diperhatikan bagi setiap perusahaan. Terdapat beberapa faktor kepuasan kerja yang harus di perhatikan oleh perusahaan di antaranya gaji yang adil, korelasi dengan rekan kerja, pekerjaan yang menantang, kondisi lingkungan kerja, promosi jabatan, gaya kepemimpinan, penghargaan atas pekerjaan serta sebagainya (Sudiarditha et al, 2016).

Kepuasan kerja adalah teori klasik pada manajemen sumber daya manusia. Literatur perihal kepuasan kerja telah ada semenjak pertumbuhan era industri tahun 1930-an, tetapi tetap masih dibutuhkan hingga saat ini. Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu juga organisasi (Sunarta,2019). Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan maupun tak menyenangkan yang dirasakan pegawai pada pekerjaannya yang bisa membentuk sesuatu yang memenuhi kebutuhan, impian, harapan, serta ambisi pribadinya sehingga dia merasa puas secara lahir batin (Harahap & Khair,2019). Kepuasan kerja ialah fenomena yang seringkali diangkat serta dibicarakan pada berbagai diskusi serta pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai bila faktor-faktor yang mengakibatkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik (Harahap & Khair,2019). Terdapat beberapa faktor kepuasan

kerja yang harus di perhatikan oleh perusahaan di antaranya gaji yang adil, korelasi dengan rekan kerja, pekerjaan yang menantang, kondisi lingkungan kerja, promosi jabatan, gaya kepemimpinan, penghargaan atas pekerjaan serta sebagainya (Sudiarditha et al, 2016).

Menurut Subandi (2019) Promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain. Menurut Yuningsih *et al*, (2021) Lingkungan kerja fisik adalah suasana di sekitar tenaga kerja (tempat bekerja) dan dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Hapsary *et al*, 2020) lingkungan kerja fisik ialah suatu kondisi yang berada di sekitar tempat kerja yang meliputi penerangan, berbagai macam warna ruang kerja, pergantian udara, serta suara musik dapat mempengaruhi diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Perusahaan menginginkan promosi jabatan yang baik dan lingkungan kerja fisik yang baik. Promosi jabatan yang baik yaitu dengan menggunakan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil serta objektif. Dengan adanya sistem dan perencanaan promosi jabatan yang adil dan objektif di perusahaan akan sangat mendukung karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat serta disiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan dan tujuan perusahaan bisa tercapai secara optimal. Sedangkan dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik seperti suhu udara yang dingin dan sejuk, pencahayaan yang cukup baik, serta tidak ada suara mesin yang mengganggu akan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi dan merasa puas akan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

PT Catur Sentosa Anugerah (Csan) cab. Lampung yang beralamatkan Jl.Tembesu No.8A, RW.No.32, Campang Raya, Tanjung Karang Timur., Kota Bandar Lampung. PT Catur Sentosa Anugerah adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor barang konsumsi (*customer goods*). PT Catur Sentosa Anugerah mendistribusikan barang-barang konsumsi dari berbagai macam merek terkemuka kepada toko-toko retail di Indonesia. Jenis barang konsumsi yang didistribusikan beragam dari makanan dan minuman (seperti produk nestle, Indofood, garuda food, wings food, unilever,dll) kebutuhan sehari-hari hingga perlengkapan rumah tangga. Jumlah karyawan yang dimiliki PT Catur Sentosa Anugerah adalah 41 karyawan pada masing – masing posisi.

**Table 1.1 Data Karyawan PT Catur Sentosa Anugerah  
Tahun 2021**

No.	Departemen/bagian	Jumlah
1.	Administrasi	9
2.	Akunting	5
3.	Gudang	18
4.	Marketing	9
<b>Jumlah</b>		41

*Sumber* : PT Catur Sentosa Anugerah cab Lampung 2021

Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan PT Catur Sentosa Anugerah terkait variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil pra survei beberapa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya disebabkan oleh tidak sesuainya upah yang di dapat oleh karyawan dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. upah menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. karyawan merasa tidak puas dalam bekerja dikarenakan kebijakan perusahaan tentang promosi jabatan yang dilakukan dengan tidak objektif sehingga karyawan mendapatkan kesempatan yang tak sama untuk promosikan. Karyawan juga merasa tidak puas dikarenakan rekan kerja yang toxic dan suka berkata kasar membuat karyawan merasa tidak puas dan tidak nyaman di dalam perusahaan. Karyawan akan mendapatkan kepuasan akan pekerjaannya

jika menggunakan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil maka karyawan akan memiliki anggapan bahwa mereka juga mempunyai kesempatan untuk dipromosikan (Baba,2017). kepuasan kerja juga akan terpenuhi jika upah diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan juga memiliki rekan kerja yang baik, ramah, serta tim kerja yang produktif. Jika kepuasan kerja seorang karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan melakukan mengundurkan diri (turnover intention) dari perusahaannya. Turnover Intention (keinginan mengundurkan diri) adalah sikap atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Berikut data karyawan yang memilih memutuskan hubungan kerja.

**Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT Catur Sentosa Anugerah cab.Lampung Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir</b>
Januari	49	3	0	52
Februari	52	0	2	50
Maret	50	0	0	50
April	50	2	0	52
Mei	52	1	3	50
Juni	50	0	5	45
Juli	45	0	0	45
Agustus	45	1	3	43
September	43	0	1	42
Oktober	42	0	0	42
November	42	1	0	43
Desember	43	0	2	41

Sumber : PT Catur Sentosa Anugerah cab. Lampung, 2021

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dihitung presentase tingkat turnover karyawan pada PT Catur Sentosa Anugerah (Csan) cab. Lampung dengan menggunakan rumus LTO (labour turnover)

Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya Turnover sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\Sigma(\text{yang keluar} - \text{yang masuk})}{\frac{1}{2} \Sigma(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Dari rumus diatas, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari sampai dengan Desember 2021, perusahaan memiliki tingkat turnover sebesar 17%. Menurut Widjaja (2008) menyatakan bahwa jika annual turnover didalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka turnover didalam perusahaan itu dikategorikan tinggi. Selama satu tahun terakhir, turnover tertinggi terjadi pada bulan juni, dimana lima orang karyawan meninggalkan perusahaan.

Permasalahan pada variabel promosi jabatan yang ada di dalam perusahaan PT Catur Sentosa Anugerah berdasarkan hasil pra survei karyawan yang paling senior dan berpengalaman belum tentu di promosikan, dan karyawan yang berprestasi pun belum tentu di promosikan, serta karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi pun belum tentu dipromosikan sehingga menyebabkan kecemburuan diantara sesama karyawan serta karyawan merasa tidak puas karena sistem promosi jabatan dilakukan dengan tidak adil. Sistem dan perencanaan promosi jabatan di suatu organisasi akan membentuk karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat serta berdisiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan dan tujuan perusahaan bisa tercapai secara optimal (Hasibuan,2018). Semua karyawan berharap mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sekarang. Mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang ada tentunya berpeluang untuk mendapatkan promosi jabatan. Suatu kenaikan pangkat berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang memiliki status serta tanggung jawab yang lebih tinggi. biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah serta hak-hak lainnya (Fadli, 2020).

Selain faktor promosi jabatan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja ialah Lingkungan kerja fisik. menurut Raditya & Indrawati et al (2016) lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung juga tidak langsung. Cintia et, al(2016) mengemukakan bahwa beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi

udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Berdasarkan hasil pra survei Lingkungan Kerja yg terjadi pada PT Catur Sentosa anugerah cab. Lampung yaitu suhu udara yang pengap dan panas sehingga membuat karyawan merasa gerah didalam ruangan yang disebabkan oleh pendingin ruangan yang hanya satu dibagi untuk dua ruangan. Suara mesin forklift yang menengangu membuat karyawan merasa tidak puas saat melakukan pekerjaan, dan pencahayaan yang tidak baik mengakibatkan karyawan akan membuat banyak kesalahan dalam bekerja serta membuat karyawan kurang puas dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan perusahaan kurang aman disebabkan tidak adanya cctv di setiap parkiran motor. berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT CATUR SENTOSA ANUGERAH(CSAN) CAB. LAMPUNG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Catur Sentosa Anugerah cab. Lampung?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Catur Sentosa Anugerah cab. Lampung?
3. Apakah Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Catur Sentosa Anugerah cab. Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Catur Sentosa Anugerah di Lampung yang berjumlah 41 karyawan.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan , Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT Catur Sentosa Anugerah cab. Lampung yang beralamatkan di Jl.Tembesu No.8A, RW.No.32,Campang Raya, Tanjung Karang Timur., Kota Bandar Lampung, Lampung 35122.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Febuari 2022.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Promosi Jabatan , Lingkungan Kerja Fisik serta Kepuasan Kerja

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerjapada karyawan PT Catur Sentosa Anugerah cab. Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerjapada karyawan PT Catur Sentosa Anugerah cab. Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Catur Sentosa Anugerah cab. Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Hasil dari penelitian untuk menyelesaikan pendidikan saya di jenjang Sarjana dan menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti yang berhubungan dengan Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap

Kepuasan Kerja dan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti, serta melatih diri dalam berpikir logis, sistematis dan ilmiah.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan akan hal-hal yang dapat membuat Kepuasan Kerja meningkat di PT Catur Sentosa Anugerah cab. Lampung.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah pembukuan karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung khususnya tentang Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja.

### **1.5.4 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan dasar bahan perbandingan untuk penyusunan skripsi khususnya tentang Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap Bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Catur Sentosa Anugerah cab. Lampung”.



## **Bab II: Landasan Teori**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Manajemen sumber daya manusia, Promosi Jabatan , Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, penelitian terdahulu dan kerangka pikir serta hipotesis.

## **Bab III: Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Promosi Jabatan , Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja.

## **Bab IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Catur Sentosa Anugerah cab. Lampung.

## **Bab V : Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**