

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Industri tekstil merupakan industri utama untuk bahan baku kebutuhan masyarakat yaitu kebutuhan sandang (pakaian). Tekstil merupakan suatu bahan dari serat yang diolah berupa kain atau benang sebagai bahan untuk membuat busana dan produk lainnya yang bahan bakunya dari kain. Industri tekstil merupakan salah satu industri manufaktur terbesar didunia.

Pada tahun 2019 industri tekstil terpuak dampak perang dagang Amerika dan Tiongkok. Perang dagang seharusnya menjadi peluang bagi tekstil diIndonesia untuk mengambil alih pasar Cina, namun sayangnya daya saing produk domestik menjadi lemah. Komponen yang menghambat itu adalah biaya energi, logistik, dan tenaga kerja. Pasar Indonesia menjadi sasaran empuk Tiongkok karena pemerintah tidak melakukan hambatan dagang. (katadata.co.id)

Setelah ketegangan perang dagang antara Amerika Serikat dan Tiongkok mereda pada akhir tahun 2019, ketidakpastian kembali muncul pada awal tahun 2020. Dunia dilanda kepanikan akibat penyebaran virus Covid-19 dengan sangat cepat, virus ini pertama kali terdeteksi pada akhir tahun 2019 di Tiongkok yang menjangkit ribuan orang dan bertambah setiap harinya. Seiring bertambahnya kasus Covid-19 banyak

negara yang melarang perkumpulan keramaian dan menjalankan kebijakan *lockdown* selama pandemi. Kebijakan *lockdown* yang diberlakukan menyebabkan menurunnya permintaan global dan menyebabkan harga komoditas dipasar internasional turun. (bappenas.go.id 2020).

Industri tekstil menjadi salah satu industri yang terkena dampak virus Covid-19, permintaan pakaian dimasa pandemi anjlok tajam seiring tutupnya pusat perbelanjaan hingga pusat tekstil seperti Pasar Tanah Abang, Jakarta. Jutaan karyawan terancam Pemutusan Hubungan Pekerjaan (PHK) dan sebanyak 80% pekerja telah dirumahkan, pengurangan dilakukan karena utilitas produksi tekstil menyusut hingga 90% sedangkan volume produksi anjlok hingga 80%. Padahal tahun 2019 industri tekstil dan pakaian jadi menorehkan kinerja yang gemilang pada triwulan I tahun 2019. Sepanjang tiga bulan tersebut, pertumbuhan industri tekstil dan pakaian jadi tercatat paling tinggi dengan mencapai 18,98%. Jumlah naik signifikan dibandingkan periode yang sama pada tahun lalu diangka 7,46% dan juga meningkat dari perolehan selama 2018 sebesar 8,73% (katadata.co.id). Pada gambar 1.1 berikut menjelaskan mengenai data statistik penjualan dari tahun 2010 hingga tahun 2019.



*Sumber: Data Badan Statistik*

### Gambar 1.1 Data Statistik Pertumbuhan Industri Tekstil

Data Badan Statistik (DBS) di atas menunjukkan PDB atas harga konstan 2010 untuk industri tekstil dan pakaian jadi tahun 2010 sebesar Rp 132,4 triliun dan ternyata industri tekstil dan pakaian jadi pada tahun 2020 mengalami penurunan dari tahun 2019 awal. (dataindustri.com)

Pada kuartal I 2020 utilitas industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) sebesar 65% pertumbuhan industri tersebut secara tahunan -0,4%. Pada kuartal II utilitas anjlok ke level 30% dan pertumbuhan industrinya -8,6%. Seiring dengan dibuka lagi pusat belanja dan industri pada Q3 dan Q4 pertumbuhan industri tekstil mulai membaik, tingkat utilitas pada kuartal III sebesar 50% dan merangkak naik di kuartal IV menjadi 70%, namun pertumbuhan industri tersebut secara tahunan masih minus yakni -19,8% dan 6,1%. Namun pada Q1 2021 terjadi penurunan performa karena penerapan kebijakan PPKM Mikro dengan pembatasan jam buka toko sehingga membatasi akses konsumen. Pemerintah terus berinovasi untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi masyarakat agar tidak terlalu berdampak tajam, berbagai cara dilakukan untuk

mengatasi keterpurukan ekonomi akibat adanya virus Covid-19 salah satunya dengan mengembangkan teknologi kesehatan dan sumber daya yang kompeten. Pemanfaatan teknologi dan inovasi untuk meningkatkan daya saing didorong kementerian perindustrian pada Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) melakukan pengembangan material tekstil dengan fungsi khusus untuk medis contohnya dengan memproduksi masker dan sumbangan seragam APD.

Kemenperin juga fokus untuk memacu pengembangan sumber daya manusia (SDM) industri melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan khusus, yang bertujuan untuk mendidik dan meluluskan tenaga kerja disektor industri yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan saat ini, sehingga dapat berkontribusi meningkatkan daya saing dan produktivitas sektor manufaktur.

Salah satu perusahaan tekstil di Indonesia adalah PT. Sinar Baru Maju Jaya yang berada di Bandung. Perusahaan tekstil ini mengembangkan usahanya di bidang percetakan (*printing*), pencelupan (*dyeing*), dan penyempurnaan (*finishing*). Berdasarkan gambar 1.2 di bawah ini menyatakan bahwa PT. Sinar Baru Maju Jaya merupakan salah satu perusahaan tekstil terbesar di Kabupaten Bandung yang berada pada urutan ke 40 dengan jenis industri pertenunan, pencelupan dan printing.

## DATA BASE INDUSTRI SKALA BESAR DI KABUPATEN BANDUNG

No	Nama Perusahaan	Jenis Industri	Lokasi
1	PT. TRIDAYA MAS SINAR PUSAKA	Perajutan dan pencelupan	Baleendah
2	PT. CAHAYA MITRA DAMAI (INDO HASASI)	Pencelupan	Baleendah
3	PT. ADETEX	Pencelupan	Banjaran
4	PT. DACTEX INDONESIA (Cemara Kwangjin)	Pencelupan	Banjaran
5	PT. GRAHA SINAR SURYA ANGKASA	Perajutan, Pencelupan, Penyempurnaan	Banjaran
6	PT. TAVEKAL MEGAH LAKSANA (Buana Intan Gemilang)	Pertununan, Pencelupan, Pencapan dan Penyempurnaan	Banjaran
7	PT. ANGGANA KURNIA PUTRA	Penyempurnaan Kain, Pencetakan Kain dan Kain Rajut	Bojongsoang
8	PT. ARTHATRIMUSTIKA TEXTINDO (Tata Cakra Investama)	Finished, 10.000.000 meters	Cicalengka
9	PT. CEMARA AGUNG MANDIRI	Pencelupan	Cicalengka
10	PT. BINTANG INDOSPIN INDONESIA (BII)	Pemintalan	Cikancung
11	PT. FILLAMENINDO	Tekstil	Cikancung
12	PT. CATUR KARTIKA JAYA	Perajutan	Cileunyi
13	PT. GISTEX GARMEN	Garmen	Cileunyi
14	PT. PANASIA INDORESOURCES	Pencelupan	Dayeuhkolot
15	PT. ARTOSTEX I & II	Pencelupan	Dayeuhkolot
16	CV. BANDUNG JAYA TEXTILE MILLS	Pencelupan	Dayeuhkolot
17	PT. BANDUNG SAKURA TEXTILEMILLS	Pencelupan	Dayeuhkolot
18	PT. BINA CITRA KHARISMA LESTARI	Garmen	Dayeuhkolot
19	PT. CANDRATX SEJATI	Pencelupan	Dayeuhkolot
20	PT. FIT-U GARMENT INDUSTRY	Garmen	Dayeuhkolot
21	PT. HADTEX INDOGERMAN	Pertununan	Dayeuhkolot
22	PT. HAKATEX	Pencelupan, printing	Dayeuhkolot
23	PT. HERGATEX	Perajutan	Dayeuhkolot
24	PT. KARYA HIDUP JAYANTARA	Pencelupan	Dayeuhkolot
25	PT. LUSANTEX	Tekstil	Dayeuhkolot
26	PT. METRO GARMIN	Garmen	Dayeuhkolot
27	PT. NAGA SAKTI KURNIA TEXTILE MILLS	Pertununan, pencelupan	Dayeuhkolot
28	PT. PURBASARI	Pencelupan	Dayeuhkolot
29	PT. SUMBER SANDANG	Pencelupan	Dayeuhkolot
30	PT. HIDUP DAMAI TEXTILE	Kain Rajut, Pakaian Jadi Rajutan & Pakaian Jadi dari Tekstil	Katapang
31	PT HONG CHANG FINISHING TEXTILE FACTORY	Pertununan	Katapang
32	PT. BIMA JAYA	Penyempurnaan Kain dan Percetakan kain	Majalaya
33	PT. HIMALAYA TUNAS TEXINDO	Pertununan, Pencelupan, Finishing	Majalaya
34	CV. SUNGAI INDAH	pertununan, penyempurnaan kain, percetakan kain	Majalaya
35	PT. ANATA NUSINDO	Pencelupan	Majalaya
36	PT. NASIONAL SANDANG INDUSTRY	Pencelupan	Majalaya
37	PT. SINAR MAJALAYA LESTARI (Hegar Manah Lestari))	Pencelupan, printing	Majalaya
38	PT. RUKUN CITRA TEKSTINDO (Dewi Textile)	Pencelupan, printing	Majalaya
39	PT. SANDANG MAJALAYA TEXTILE	Pertununan	Majalaya
40	PT. SINAR BARU	Pertununan, pencelupan, printing	Majalaya
41	PT. SIPATEX PUTRI LESTARI	Pencelupan	Majalaya
42	PT. JERDYTEX	Kimia Tekstil	Margaasih
43	PT. PULAU MAS TEXINDO	Pertununan, pencelupan	Margaasih
44	PT. PRANATA JAYA ABADI (Bintang Mitra Texindo)	Pencelupan	Pameungpeuk
45	PT. FENG TAY INDONESIA MANUNGGAL	Sepatu	Pameungpeuk
46	PT. KTSM	Pencelupan, penyempurnaan	Pameungpeuk
47	PT. BUDI AGUNG SENTOSA	Penyempurnaan kain, Pencetakan kain dan kain rajut	Rancaekek
48	PT. INDOVON PITALOKA PERKASA	Pencelupan	Rancaekek
49	PT. VONEX (Mirafiber Indah Indonesia)	Pencelupan	Rancaekek
50	PT. TATA PUSAKA SENTOSA TEXTILE MILLS (Tastex)	Pencelupan	Rancaekek
51	PT TRIPUTRA CITRAPRATAMA	Garmen	Rancaekek
52	PANCA BROTHER (Kahatex)	Pertununan, perajutan	Solokanjeruk
		Jumlah	

Sumber: DLH dan Dinas Perindustrian Kab. Bandung

*Sumber: DLH dan Dinas Perindustrian Kab. Bandung*

### Gambar 1.2 Data Base Industri Skala Besar Kabupaten Bandung

Sehingga saat ini PT. Sinar Baru Maju Jaya merupakan industri tekstil yang terpadu (*integrated industry*) yang memproduksi dan menjual kain jadi dan setengah jadi dengan jenis kain yang dihasilkan yaitu *polyester* yang memiliki berbagai corak.

PT. Sinar Baru Maju Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan yang berkapasitas besar yang tentunya melibatkan banyak sumber daya manusia untuk melakukan proses produksinya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling penting bagi perusahaan agar dapat berjalan dengan baik, tanpa adanya elemen tersebut atau kualitas sumber daya manusia kurang baik perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya lainnya telah terpenuhi, dengan demikian faktor sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, perlunya perusahaan dalam memelihara sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya sehingga mereka merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Tidak sedikit perusahaan yang mengabaikan kepuasan kerja karyawannya demi mendapatkan keuntungan sepihak, namun hal itu membuat sumber daya manusia merasa tidak dihargai dan akan menurunkan kinerja karyawan sehingga akan berdampak kepada perusahaan. Jika sumber daya manusia memiliki kepuasan kerja mereka akan melakukan pekerjaan secara optimal dan terwujudnya misi dan tujuan perusahaan.

Pada masa pandemi seperti saat ini kondisi perusahaan mungkin tidak stabil dan memicu kekhawatiran bagi pekerja, maka tugas perusahaan adalah mempertahankan dan meyakinkan karyawan terbaik dengan tetap memperhatikan kepuasan kerja misalnya dengan perusahaan menyediakan alat dan kelengkapan kantor untuk membantu karyawan bekerja lebih mudah pada saat bekerja dari rumah, meyakinkan perkembangan situasi diperusahaan dan memberikan tanggung jawab

sehingga karyawan merasa kemampuannya dipercaya, secara psikis akan membuat karyawan tetap termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan riset *Global Leadership Study* yang dikemukakan oleh Dale Carnegie yang digelar di 14 negara termasuk Indonesia, di Indonesia menyertakan sebanyak 205 pekerja rentang usia 22-61 yang memperlihatkan bahwa lebih dari 30 persen tenaga kerja Indonesia akan mencari pekerjaan baru, hal ini terjadi karena kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi dalam sebuah perusahaan. (Kompas.com)

Kepuasan kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kebahagiaan dan kepuasan karyawan dalam pekerjaan, kepuasan kerja tidak hanya didapat dari gaji dan tunjangan namun juga dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, prestasi dan kompensasi bagi karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kehadiran, mengurangi stres kerja dan mengurangi serikat kerja. PT. Sinar Baru Maju Jaya pada saat diberlakukan pekerjaan dari rumah (WFH), sehingga untuk meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja bagi karyawan perusahaan menyediakan peralatan kantor dan internet untuk para karyawannya yang bekerja dari rumah. Penyediaan peralatan kantor dan internet menjadi sebuah hal wajib bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang biasanya pekerjaan dilakukan di perusahaan dengan peralatan perusahaan yang lengkap.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan adalah dengan melihat absensi kerja karyawan menurut Triarti dalam penelitian Dina Fridayanti (2018) kehadiran seseorang datang ke tempat kerjanya itu dipengaruhi:

1. Situasi kerja yang terdiri dari lingkungan kerja, tingkat pekerjaan, stress peran jumlah kelompok kerja, gaya kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja, dan promosi jabatan.
2. Kepuasan terhadap pekerjaan
3. Motivasi untuk hadir yang timbul dari kepuasan terhadap situasi kerja.

Pada PT. Sinar Baru Maju Jaya memperbolehkan karyawannya untuk meninggal pekerjaannya apabila:

1. Perkawinan karyawan sendiri
2. Perkawinan anak karyawan
3. Istri melahirkan
4. Anggota keluarga meninggal
5. Haid bagi karyawan wanita
6. Mengisi formulir, ditandatangani oleh manajer/kabag yang bersangkutan dan diketahui kabag personalia.

Namun pada data tabel 1.1 di bawah ini menunjukkan masih tingginya tingkat absensi karyawan, bahkan jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan meningkat pada setiap bulannya.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan PT. Sinar Baru Maju Jaya Bandung Tahun 2021**

BULAN	TANPA KETERANGAN	IZIN	TOTAL	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE
Januari	10	7	17	124	7%
Februari	11	8	19	124	8%
Maret	12	2	14	124	6%

*Sumber: PT. Sinar Baru Maju Jaya*

Data tabel 1.1 diatas menunjukkan ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari 2021 sampai Maret 2021. Pada tabel diatas telah terjadi kenaikan ketidakhadiran pada setiap bulannya, hal ini menjadi tolak ukur kepuasan kerja bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Penyebab karyawan sering tidak hadir pada kegiatan kantor disebabkan karena dirinya merasa bosan serta beban pekerjaan yang diberikan.

Jika karyawan tidak puas dalam bekerja dapat mengakibatkan karyawan menjadi malas berangkat kerja sehingga tingkat absensi tinggi. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja mempengaruhi psikologis individu dan pada akhirnya akan menjadi frustrasi, sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, dan sering absen kerja. Berdasarkan hasil penelitian Dede Kurnia Ilahi dkk (2017) bahwa dalam meningkatkan disiplin kerja tidak hanya diperlukan

ketegasan, pengawasan supervisi (pimpinan), dan sanksi, tetapi juga diperlukan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Selain data absensi untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan maka peneliti melakukan pra-survei penelitian kepada karyawan PT. Sinar Baru Maju Jaya, yang dibagikan kepada 30 responden. Hasil data yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Kepuasan kerja Pada PT. Sinar Baru Maju Jaya**

NO	PERNYATAAN	TINGKAT KESETUJUAN					TOTAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pekerjaan itu sendiri	0	3	4	12	11	59	1,97
	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan							
2	Gaji	5	5	5	10	5	85	2,83
	Upah yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan							
3	Supervisi	0	2	8	12	8	64	2,1
	Setiap memberikan tugas pimpinan selalu memberikan bimbingan atas pekerjaan yang diberikan							
4	Rekan Kerja	2	10	2	8	8	80	2,6
	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik, saling membantu dan sangat kooperatif							
SKOR RATA-RATA								2,38
SS= Sangat Setuju S=Setuju KS=Kurang Setuju TS=Tidak Setuju STS=Sangat Tidak Setuju								

**Sumber: Hasil data kuesioner pra-survei di PT.Sinar Baru Maju Jaya (2021)**

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan hasil kuesioner penelitian mengenai tingkat kepuasan pada PT. Sinar Baru Maju Jaya, berdasarkan skor rata-rata keseluruhan dengan hasil 2,38 dengan begitu dapat dikatakan tingkat kepuasan kerja

pada PT. Sinar Baru Maju Jaya masih kurang baik atau kurang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kepuasan kerja yang masih rendah adalah dimensi pekerjaan itu sendiri. Sebagian besar karyawan menyatakan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan dengan hasil rata-rata terkecil 1,97, menyebabkan menurunnya kinerja dan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 32 ayat 2 penempatan kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Perusahaan dan manajemen juga merupakan faktor kepuasan kerja yang memiliki fungsi yaitu memberikan motivasi agar karyawan memiliki semangat kerja. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan, begitu juga sebaliknya dengan karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. (Yosep Guntur G.S 2018)

Dimensi kepuasan kerja dengan rata-rata terendah berikutnya adalah supervisi yaitu pernyataan no.3 bahwa tugas yang diberikan kurang jelas dan arahan yang diberikan tidak mudah dipahami dengan nilai rata-rata sebesar 2,1 masih kurang optimal. Dalam perusahaan arahan dan bimbingan dalam melakukan pekerjaan didasari dengan komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan sehingga tercapainya tujuan perusahaan dan kepuasan kerja. Jika pemimpin dan rekan kerja tidak saling

mendukung atau tidak saling mempedulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah, secara otomatis tujuan perusahaan tidak tercapai dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Pemimpin dan karyawan sebaiknya mempunyai komunikasi yang baik supaya pekerjaan bisa dikerjakan dengan baik. (Dewi Suyani H dan Hazmanan Khair 2019).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik yang berasal dari diri karyawan itu sendiri atau berasal dari lingkungan organisasi, berdasarkan yang dikemukakan oleh Robbins (2015) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepemimpinan
2. Promosi jabatan
3. Kompensasi
4. Lingkungan kerja
5. Keseluruhan
6. Pekerjaan itu sendiri

Oleh sebab itu penulis membagikan kuesioner pra-survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab kurangnya kepuasan kerja di PT. Sinar Baru Maju Jaya, untuk mengetahui hasil tersebut peneliti membagikan kuesioner kepada 30 responden, yang merupakan karyawan PT. Sinar Baru Maju Jaya.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

N O	PERNYA TAAN	DIMENSI/ INDIKATOR	TINGKAT KESETUJUAN					TOTA L	RATA - RATA
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepemimpi nan	Strategi Dan Komunikasi	13	7	10	0	0	123	4,1
		Pemimpin selalu memilih strategi yang jelas dan di komunikasikan dengan baik.							
		Kepedulian	3	17	10	0	0	113	3,76
		Pemimpin selalu perduli dengan semua anggota dan lingkungan.							
		Memotivasi	10	20	0	0	0	130	4,3
		Pemimpin selalu merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi.							
		Menjaga kekompakan	12	18	0	0	0	132	4,4
Pemimpin selalu menjaga kekompakan semua anggota.									
SKOR RATA-RATA								4,14	
2	Promosi Jabatan	Perubahan Jabatan	0	3	5	12	10	61	2
		Kenaikan jabatan dilakukan berkala							
		Tanggung Jawab	0	4	8	8	10	66	2,2
		Tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan							
		Gaji	2	2	8	8	10	68	2,27

		Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan							
		Status Sosial	10	7	10	3	0	114	3,8
		Karyawan menghormati pimpinan							
<b>SKOR RATA-RATA</b>									<b>2,56</b>
3	Kompensasi	Kompensasi langsung							
		Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan.	0	0	5	20	15	70	2,3
		Kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima.	0	0	6	10	14	52	1,7
		Kompensasi tidak langsung							
		Fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan kerja.	2	3	5	10	10	67	2,23
		Setiap hari raya karyawan menerima Tunjangan Hari Raya.	10	8	2	0	10	98	3,3
		Perusahaan memberikan Tunjangan kesehatan.	0	0	2	5	23	39	1,3
		Perusahaan menyediakan seragam bagi karyawan.	0	0	0	5	25	35	1,2
<b>SKOR RATA-RATA</b>									<b>2,0</b>
4	Lingkungan kerja	Penerangan	5	25	0	0	0	125	4,2
		Sinar yang masuk dalam ruangan kerja saya sudah							

		cukup sesuai dengan kenyamanan saya.							
		Suhu Udara	14	16	0	0	0	134	4,5
		Di dalam ruangan kerja saya terdapat pendingin ruangan sehingga suhu ruangan bisa diatur sesuai kebutuhan.							
		Suara bising	10	19	1	0	0	129	4,3
		Lingkungan perusahaan yang tenang sehingga membuat saya fokus untuk bekerja.							
		Penggunaan warna	2	16	12	0	0	110	3,7
		Warna ruangan saya sudah pas dan nyaman.							
		Ruang gerak	6	24	0	0	0	126	4,2
		Ruangan kerja luas sehingga tidak membatasi ruang gerak antar karyawan.							
		Kemampuan Bekerja	8	22	0	0	0	128	4,3
		Saya melakukan pekerjaan dengan rasa aman dan tenang.							
		Hubungan Antar Pegawai	8	22	0	0	0	128	4,3
		Hubungan saya dengan pegawai lainnya harmonis.							
SKOR RATA-RATA									4,2
5	Keseluruhan	Waktu	13	17	0	0	0	133	4,4
		Saya selalu tepat waktu saat masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja sesuai							

		dengan aturan yang berlaku diperusahaan.							
		Peraturan Perusahaan	1	9	20	0	0	101	3,4
		Saya menggunakan seragam yang ditentukan oleh perusahaan.							
		Perilaku dalam Bekerja	9	21	0	0	0	129	4,3
		Saya melakukan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan saya.							
		Peraturan Lainnya	11	19	0	0	0	131	4,4
		Saya mentaati peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.							
<b>SKOR RATA-RATA</b>									4,1
6	Pekerjaan	Keterampilan	12	8	3	7	0	115	3,8
		Saya mengerjakan semua tugas yang diberikan selesai tepat waktu dan selalu mendapat pujian dari atasan							
		Jati diri tugas	9	1	20	0	0	109	3,6
		Tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan job desc							
		Signifikan tugas	14	3	10	3	0	118	3,9
		Tugas yang saya kerjakan selalu dikerjakan dengan baik, mengingat pengaruhnya sangat besar bagi perusahaan							
		Otonomi	15	10	5	0	0	130	4,3

		Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan							
		Umpan Balik	0	10	8	8	4	84	2,8
		Pekerjaan yang dilakukan dengan baik selalu mendapat tanggapan dan apresiasi dari atasan.							
SKOR RATA-RATA									3,7

**Sumber: Hasil Data Kuesioner Pra-Survei PT.Sinar Baru Maju Jaya (2021)**

Berdasarkan tabel 1.3 hasil kuesioner faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perusahaan PT. Sinar Baru Maju Jaya terdapat 2 faktor yang jumlah rata-ratanya rendah, yaitu faktor promosi jabatan dengan jumlah nilai rata-rata 2,6 dan faktor kompensasi dengan jumlah nilai rata-rata 2,0.

Faktor promosi jabatan pada PT. Sinar Baru Maju Jaya dengan jumlah nilai rata-rata 2,95 masih belum optimal. Promosi jabatan merupakan hal yang penting bagi karyawan, dengan promosi karyawan merasa adanya kepercayaan dan pengakuan terhadap kemampuan serta kecakapan karyawan untuk menduduki sebuah jabatan yang lebih tinggi. Salah satu dorongan seseorang dalam bekerja dalam sebuah organisasi adalah adanya harapan peningkatan karir, sehingga dengan adanya peningkatan karir karyawan akan lebih berupaya meningkatkan kemampuan agar dapat menjadi kandidat yang layak untuk dipromosikan.

Namun promosi jabatan jarang dilakukan karena promosi jabatan tidak dilakukan berkala, ditambah lagi saat ini perusahaan sedang mengalami masalah dalam penjualan akibat dampak pandemi. Penelitian terdahulu Yakup (2016:102) yang mendukung adanya pengaruh positif promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga menunjukkan bahwa karyawan akan cenderung merasa puas dengan perusahaan yang melaksanakan promosi jabatan.

Rata-rata terendah dalam faktor promosi jabatan yaitu tugas yang diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan jabatan, sehingga menyebabkan penumpukan pekerjaan karena kurang menguasai pekerjaan. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk memberikan penjelasan menyeluruh terhadap tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dan rata-rata terendah selanjutnya adalah kenaikan jabatan yang dilakukan tidak berkala.

Namun saat penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan untuk memperkuat pernyataan, dan mendapatkan beberapa permasalahan mengenai promosi jabatan di PT. Sinar Baru Maju Jaya, karyawan mengeluhkan bahwa strategi pengembangan tidak berjalan dengan seperti yang telah direncanakan, promosi jabatan diberikan kepada jabatan tertentu yaitu hanya di berikan kepada karyawan yang jabatannya tinggi seperti manajer dan kepala bagian dan peningkatan pelaksanaan. Promosi membutuhkan waktu yang sangat lama minimal 8 tahun untuk pengadaan promosi sedangkan umur pensiun 65 tahun, sehingga banyak karyawan yang mengeluhkan kurangnya perhatian perusahaan dalam pengembangan prestasi kerja

karyawan dan kurangnya kesempatan untuk berkembang, perusahaan kurang menghargai hasil kerja karyawan. Dan seringnya terjadi penumpukan tugas bagi karyawan karena perintah tugas yang kurang jelas akibat komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan sehingga banyak tugas yang tertunda karena instruksi yang kurang jelas. Loyalitas karyawan menurun karena motivasi karyawan untuk bekerja menjadi kurang dan karyawan bekerja asal-asalan, mereka merasa hasil kerja yang mereka berikan untuk perusahaan kurang mendapatkan penghargaan.

**Tabel 1.4**  
**Daftar Jumlah Promosi Jabatan PT. Sinar Baru Maju Jaya Bandung Tahun 2015-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah pegawai</b>	<b>Jumlah pegawai yang dapat di promosikan</b>	<b>Persentase %</b>
2015	120	4	3,3%
2016	120	3	2,5%
2017	120	3	2,5%
2018	120	3	2,5%
2019	120	2	1,7%

**Sumber: PT. Sinar Baru Maju Jaya**

Berdasarkan tabel 1.4 pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. Sinar Baru Maju Jaya Bandung dari tahun 2015 sampai 2019 sebanyak 15 orang dari 120 karyawan. Dengan persentase 3,3% pada tahun 2015 karena hanya terjadi promosi jabatan sebanyak 4 pegawai, kemudian pada tahun 2016, 2017, 2018 sebesar 2,5% karena hanya 3 pegawai yang dipromosikan pada setiap tahunnya dan 1,7% pada tahun 2019 hanya 2 pegawai yang dipromosikan, disebabkan karena promosi tidak dilaksanakan berdasarkan kemampuan dan keinginan pegawai, dan promosi jabatan hanya didasarkan pada senioritas saja sehingga tidak memberikan kesempatan pada

pegawai yang berprestasi dan belum lama bekerja untuk dipromosikan, oleh karena itu pemberian promosi jabatan harus berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan.

Faktor kepuasan kerja dengan nilai rata-rata terendah selanjutnya kompensasi dengan rata-rata 2,0 belum optimal. Kompensasi merupakan hal yang penting untuk menunjang kepuasan kerja karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan akan memberikan timbal balik yang baik untuk kelangsungan hidup perusahaan. Kompensasi diberikan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dan memotivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. Sesuai dengan Undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 86 tentang ketenagakerjaan mewajibkan bahwa pemberi kerja haruslah menyediakan fasilitas penunjang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/buruh yang mereka pekerjakan.

Pada PT. Sinar Baru Maju Jaya penggajian karyawan dilakukan satu bulan sekali untuk karyawan kantor dan satu minggu sekali untuk karyawan bagian pabrik, sistem penggajian di PT. Sinar Baru Maju Jaya masih tunai (*cash*) belum bekerja sama dengan bank mana pun. Pembagian insentif pada karyawan pabrik jarang dilakukan, mereka biasanya hanya mendapatkan tunjangan pada hari raya dan kompensasi yang diberikan hanya untuk karyawan kantor. Penelitian terdahulu Kreshna Yudha (2018:58) menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak positif kepada perusahaan. Rata-rata terendah faktor

kompensasi yang menjadi perhatian adalah pernyataan perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan penyediaan seragam oleh perusahaan.

Penulis mewawancarai beberapa karyawan PT. Sinar Baru Maju Jaya mengenai kompensasi, karyawan menuntut perusahaan atas program kompensasi tersebut akhir-akhir ini perusahaan tidak menjalankan program tersebut seperti program prestasi kerja karyawan yang melebihi target standar penjualan, yang mana apabila kinerja karyawan dalam kategori cukup akan mendapatkan insentif 10% dari gaji pokok, karyawan dalam kategori baik memperoleh insentif 15% dari gaji pokok, dan bagi karyawan yang masuk kategori baik sekali akan mendapatkan insentif 18% dari gaji pokok. Selain itu penulis mendapatkan bahwa yang mendapatkan tunjangan kesehatan hanya 30 karyawan yang bekerja di dalam kantor dan 10 kepala bagian pabrik, dan 80 karyawan pabrik belum semuanya menerima tunjangan kesehatan dari PT. Sinar Baru Maju Jaya, hal ini menyebabkan mereka merasa khawatir saat berada di lingkungan kerja karena tidak adanya tanggung jawab resmi dari perusahaan apabila nantinya terjadi kecelakaan kerja dan untuk karyawan pabrik belum mendapatkan seragam kerja, hal ini membuat karyawan pabrik merasa kurang puas atas pekerjaan karena merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan.

Berikut tabel mengenai kompensasi non finansial yang diterima karyawan PT. Sinar Baru Maju Jaya:

**Tabel 1.5**  
**Jenis Kompensasi Non Finansial PT. Sinar Baru Maju**

No	Bentuk	Jenis
1	Fasilitas kerja	Transportasi, rumah
2	Peralatan kerja	Laptop, mesin print, furniture kantor, peralatan absen, mesin fotokopi, mesin fax, kotak penyimpanan dokumen penting
3	Asuransi	Diberikan jamsostek
4	Cuti	Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan selama 4 sampai 7 hari

*Sumber: PT. Sinar Baru Maju Jaya*

Pemaparan diatas menunjukkan ada beberapa hal yang menimbulkan permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Sinar Baru Maju Jaya Bandung, diantaranya promosi jabatan dan kompensasi. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai promosi jabatan dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Baru Maju Jaya penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir diPT. Sinar Baru Maju Jaya Bandung dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Baru Maju Jaya Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Baru Maju Jaya Bandung.

### 1.2.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara diatas, dapat diidentifikasi terdapat masalah dalam kepuasan kerja karyawan diPT. Sinar Baru Maju Jaya yang terjadi diduga akibat adanya indikator promosi jabatan dan kompensasi kerja. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kepuasan kerja
  - a) Karyawan mengalami penurunan kepuasan kerja.
  - b) Supervisi kurang memberikan bimbingan atas pekerjaan yang diberikan.
  - c) Pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan jabatan.
2. Promosi jabatan
  - a) Kenaikan jabatan tidak dilakukan berkala.
  - b) Jabatan dengan tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai.
  - c) Berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Kompensasi
  - a) Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan masih kurang.
  - b) Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan belum optimal.
  - c) Tidak adanya pemberian seragam kerja.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan diPT. Sinar Baru Maju Jaya sebagai berikut:

1. Bagaimana promosi jabatan dan kompensasi pada PT. Sinar Baru Maju Jaya
2. Bagaimana kepuasan kerja pada PT. Sinar Baru Maju Jaya
3. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Baru Maju Jaya secara simultan dan parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji:

1. Promosi jabatan di PT. Sinar Baru Maju Jaya
2. Kepuasan kerja di PT. Sinar Baru Maju Jaya
3. Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Sinar Baru Maju Jaya

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Bagi PT. Sinar Baru Maju Jaya Bandung

Sebagai bahan masukan tentang pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan perbandingan teori yang didapat dibangku kuliah dan fakta yang terjadi dilapangan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi tentang pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Karyawan di PT. Sinar Baru Maju Jaya Bandung.