

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri otomotif di Indonesia semakin hari semakin berkembang karena banyaknya perusahaan - perusahaan mobil terkenal dunia masuk ke negara Indonesia. Industri otomotif merupakan salah satu sektor andalan yang terus diprioritaskan pengembangannya karena berperan besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.

Dewasa ini kendaraan menjadi kebutuhan banyak orang, dimana setiap orang pada saat ini membutuhkan kendaraan untuk melakukan berbagai aktivitasnya sehari-hari, dengan adanya kendaraan membuat efisiensi waktu dan tenaga karena diciptakan memang untuk membantu aktivitas manusia. Kendaraan terbagi menjadi dua yaitu kendaraan umum, seperti bus, kereta api, angkutan umum dan kendaraan pribadi seperti mobil dan motor. Semakin berkembangnya kemajuan zaman menjadikan kendaraan sangat dibutuhkan sebagai media transportasi. Hal ini diperkuat dengan perkembangan jumlah kendaraan (Mobil) menurut jenisnya tahun 2019-2021 :

**Table 1.1**  
**Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis, 2019 – 2021**

<b>Jenis Kendaraan</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Mobil Penumpang</b>	<b>15.592.419</b>	<b>15.797.746</b>	<b>16.413.348</b>
Mobil Bis	231.569	233.261	237.566
Mobil Barang	5.021.888	5.083.405	5.299.361
<b>Total</b>	<b>20.845.876</b>	<b>21.114.412</b>	<b>21.950.275</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Dapat dilihat pada tabel 1.1 dihalaman sebelumnya, jumlah kendaraan khususnya mobil dari tahun ketahun meningkat. Dapat dikatakan bahwa mobil menjadi kebutuhan di zaman sekarang ini. Mobil merupakan alat transportasi roda empat yang digerakan oleh mesin dengan menggunakan bahan bakar bensin. Mobil adalah salah satu alat transportasi yang banyak digunakan oleh masyarakat, karena dengan menggunakan mobil dapat bepergian ke suatu tempat dengan nyaman dan terlindung dari cuaca yang tidak bersahabat seperti hujan atau panas terik matahari. Dengan menggunakan mobil juga masyarakat yang memiliki anggota keluarga lebih dari dua dapat lebih aman dan nyaman saat berpergian.

Dengan berkembangnya industri otomotif di Indonesia ini menimbulkan sebuah persaingan antar perusahaan otomotif. Perusahaan adalah wadah bagi orang – orang yang bekerja untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memegang peran penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan. Jalannya sebuah perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan roda penggerak suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan rencana. Memberikan dorongan kepada sumber daya manusia atau karyawan diharapkan dapat menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan merupakan hasil dari kinerja para karyawannya dan sebaliknya apabila perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan disebabkan oleh tidak optimalnya kinerja para

karyawan perusahaan. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Malik Abdul Rochman dan Rully Moch. Ichan, 2021).

Perusahaan – perusahaan otomotif di Indonesia khususnya di Bandung sedang dihadapkan dengan persaingan yang begitu ketat. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten yang dapat bekerja sesuai dengan fungsinya. Dibawah ini terdapat beberapa perusahaan yang bergerak dibidang otomotif di wilayah Jawa Barat khususnya di Bandung.

**Tabel 1.2**  
**Perusahaan Otomotif Yang Tersebar Di Kota Bandung**

No	Nama Perusahaan	Merk Kendaraan	Alamat
1.	PT. Astra Daihatsu Motor	Daihatsu	Jl. Soekarno Hatta No. 725b Bandung.
2.	PT. Nusantara Jaya Sentosa	Suzuki	Jl. Soekarno Hatta No. 289 Bandung.
3.	PT. Toyota Astra Internasional	Toyota	Jl. Ir. H. Juanda No. 131 Bandung.
4.	PT. Andalan Chrisdeco	Morris Garage	Jl. Buah Batu No. 302 Bandung.
5.	PT. Nissan Mobil Indonesia	Nissan	Jl. Veteran No. 51 Bandung.
7.	PT. Eurokars Motor Indonesia	Mazda	Jl. Asia Afrika No.154 Bandung.
8.	PT. Honda IBRM	Honda	Jl. Soekarno Hatta No. 517 Bandung.
9.	PT. Tunas Mobilindo Parama	BMW	Jl. Soekarno Hatta No. 735 A Bandung.
10.	PT. Citra Karya Pranata	Mercedez Benz	Jl. Soekarno Hatta No. 727 Bandung.

Sumber : <https://www.otomotif-bandung.com/dealer-mobil-bandung/>

Dari sekian banyak perusahaan mobil yang ada di Indonesia khususnya yang ada di kota Bandung ini, PT. Andalan Chrisdeco (Morris Garage)

merupakan objek yang dituju oleh peneliti. PT. Andalan Chrisdeco Bandung merupakan Authorized dealer kendaraan dengan merk Morris Garage atau sering disebut MG. PT. Andalan Chrisdeco dipilih menjadi objek penelitian karena persoalan mengenai kinerja karyawan yang dialami PT. Andalan Chrisdeco.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Heri Hermasyah, menyatakan bahwa adanya masalah pada karyawan PT. Andalan Chrisdeco yaitu kinerja pada karyawannya. Dimana masih adanya tujuan perusahaan yang belum tercapai akibat kinerja karyawan yang kurang baik. Adapun data karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco Bandung, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.3**  
**Data Bagian dan Jumlah Karyawan PT. Andalan Chrisdeco**

<b>NO</b>	<b>BAGIAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Bengkel	1
3	Kepala Admin	1
4	Admin	2
5	Counter	1
6	Sales Supervisor	2
7	Salesman / Girl	15
8	Service Advisor	2
9	Warranty	1
10	Technical Advisor	1
11	Mekanik	10
12	Foreman	1
13	CRO	1
14	Pool Driver	2
15	GA/OB	3
16	Satpam	8
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

Sumber : Data PT. Andalan Chrisdeco

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui data jumlah karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco Bandung berjumlah 52 orang. Dari 52 orang, pemimpin harus melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan baik yaitu dengan

melakukan promosi jabatan, adanya promosi jabatan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Agar bisa mendapatkan promosi jabatan maka harus memenuhi kriteria sesuai ketentuan yang ada. Adapun karyawan yang pernah mendapat promosi jabatan pada PT. Andalan Chrisdeco, sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Karyawan Yang Pernah Mendapat Promosi Jabatan pada PT. Andalan Chrisdeco Bandung 2019 - 2021**

<b>NO</b>	<b>JABATAN SEBELUMNYA</b>	<b>JABATAN BARU</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Admin	Kepala Admin	1
2	Service Advisor	Foreman	1
3	Sales Girl	Counter	1

Sumber : Data PT. Andalan Chrisdeco

Berdasarkan tabel 1.4 merupakan data yang pernah mendapatkan promosi jabatan di perusahaan PT. Andalan Chrisdeco Bandung pada tahun 2019 - 2021, pada tabel diatas perusahaan PT. Andalan Chrisdeco ini melakukan promosi jabatan pada karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi serta kinerja yang bagus. Selain data mengenai promosi jabatan adapun data yang peneliti dapatkan mengenai kompensasi.

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Peneliti melakukan penelitian pendahuluan mengenai kinerja karyawan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan untuk

mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan PT. Andalan Chrisdeco. Dibawah ini merupakan data yang diperoleh peneliti dalam melakukan penelitian pendahuluan mengenai kinerja karyawan pada bagian sales dan after sales PT. Andalan Chrisdeco. Dalam penelitian pendahuluan ini penulis menggunakan dimensi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins (2018) yang terbagi menjadi 5 yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Dibawah ini terdapat tabel kuesioner prasurvey mengenai kinerja karyawan pada karyawan PT. Andalan Chrusdeco :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pendahuluan Mengenai Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Andalan Chrisdeco**

No	Dimensi	FREKUENSI					JUMLAH SKOR	RATA – RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas	0	12	18	0	0	102	3,40
2	Kuantitas	1	6	19	4	0	94	3,10
3	Ketepatan Waktu	3	15	7	5	0	106	3,53
4	Efektivitas	0	17	13	0	0	107	3,57
5	Kemandirian	0	9	15	2	4	89	2,97
<b>TOTAL RATA - RATA</b>								<b>3,31</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai X F</b>								
<b>Rata – Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat kinerja karyawan PT. Andalan Chrisdeco belum maksimal, dimana rata – rata dimensi secara umum berada di skor 3,31 dimana termasuk pada kategori Kurang baik. Dari ke lima dimensi mengenai kinerja, ada dua dimensi yang skornya berada dibawah rata – rata, yaitu dimensi kuantitas masih kurang baik dimana jumlahnya skor 3,10 dan dimensi kemandirian dengan jumlah skor 2,97 ini dapat dikatakan karyawan belum mampu bekerja sendiri. Berdasarkan wawancara kepada Bapak Heri Hermasyah

beliau mengatakan bahwa adanya beban kerja yang tinggi dengan keterbatasan waktu yang ditentukan membuat para karyawan merasa kesulitan dan kewalahan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Beliau juga mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan para karyawan tidak dapat melakukannya sendiri karena dalam pekerjaan karyawan satu dengan yang lainnya saling berhubungan.

Peneliti melakukan kuesioner pendahuluan mengenai faktor – faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Andalan Chrisdeco. Dimana faktor – faktor yang digunakan merupakan faktor yang dikemukakan oleh Kasmir (2019). Dibawah ini merupakan data yang diperoleh peneliti dalam melakukan kuesioner pendahuluan yang disebarkan kepada 30 responden karyawan PT. Andalan Chrisdeco.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Mengenai Faktor – Faktor Yang**  
**Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kemampuan dan keahlian	8	14	6	2	0	118	3,93
2	Pengetahuan	7	18	3	2	0	120	4,00
3	Rancangan kerja	8	7	12	3	0	110	3,67
4	Kepuasan Kerja	1	6	14	9	0	89	2,97
5	Kepribadian	11	6	9	4	0	103	3,40
6	Motivasi Kerja	5	11	8	6	0	105	3,50
7	Kepemimpinan	12	4	6	8	0	110	3,67
8	Gaya Kepemimpinan	16	9	3	2	0	129	4,30
9	Budaya Organisasi	6	10	6	8	0	104	3,47
10	Lingkungan Kerja	9	6	10	6	0	117	3,90
11	Loyalitas	3	15	8	4	0	107	3,56
12	Komitmen	7	12	6	5	0	111	3,70
13	Disiplin Kerja	11	6	9	4	0	102	3,40
<b>TOTAL RATA – RATA</b>								<b>3,64</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 dihalaman sebelumnya dapat dilihat bahwa faktor yang diduga berpengaruh terhadap karyawan PT. Andalan Chrisdeco Bandung, yaitu kepuasan kerja yang dimana memiliki skor paling rendah yaitu 2,97 diantara 13 faktor lainnya. Bisa diartikan jika kinerja karyawan menurun dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan itu sangat penting karena kepuasan kerja dapat mendorong semangat bagi karyawan perusahaan. Yang dapat merasakan kepuasan kerja adalah diri sendiri, karena tingkat kepuasan seseorang akan berbeda – beda. Kepuasan kerja karyawan haruslah diperhatikan karena kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam melakukan bisnis, tidak hanya pendapatan saja yang diperhatikan tetapi kepuasan kerja karyawan pun harus diperhatikan. Dibutuhkan rasa senang dalam diri karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, dengan meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan lebih cepat terrealisasi. Oleh karena itu, pemimpin PT. Andalan Chrisdeco haruslah memperhatikan kepuasan para karyawannya. Keberhasilan perusahaan salah satunya dilihat dari kepuasan kerja para karyawannya.

Peneliti ingin mengetahui seberapa besar kepuasan kerja pada karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung, peneliti melakukan penelitian pendahuluan mengenai kepuasan kerja dengan menggunakan kuesioner yang dimana kuesioner disebarkan kepada 30 responden karyawan PT. Andalan Chrisdeco. Peneliti menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.



Dibawah ini merupakan tabel hasil kuesioner penduluan mengenai kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuesioner Pendahuluan Mengenai Kepuasan Kerja karyawan Di PT. Andalan Chrisdeco Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata – Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pekerjaan	6	21	2	0	1	121	4,03
2	Kompensasi	0	9	11	7	3	86	2,87
3	Promosi	4	9	11	4	2	99	3,30
4	Pengawasan	5	14	9	1	1	111	3,70
5	Rekan Kerja	9	17	3	0	1	123	4,10
<b>TOTAL RATA - RATA</b>								<b>3,60</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai X F</b>								
<b>Rata – rata = Jumlah skor : Jumlah Responden</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2023)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dikatakan kepuasan kerja pada PT. Andalan Chrisdeco Bandung belum maksimal, karena masih adanya dimensi yang berada di nilai skor dibawah rata – rata dengan nilai skor rata – rata sebesar 3,60. Dimana skor yang ada dibawah rata – rata yaitu mengenai gaji yang di terima dengan skor berada diangka 2,87 banyak responden yang merasa tidak puas dengan gaji yang mereka terima dan mengenai promosi jabatan dengan skor berada diangka 3,30 masih ada karyawan yang merasa sudah bekerja maksimal dan bekerja dengan sebaik mungkin tetapi belum ada kenaikan jabatan atau promosi jabatan, sehingga adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan. Ketika kepuasan kerja karyawan menurun maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Jika dilihat kembali tabel diatas, skor yang berada paling rendah diantara yang lain yaitu mengenai gaji yang diterima. Dapat dikatakan gaji atau kompensasi sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan PT. Andalan Chrisdeco.

Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryono dalam Sinambela, 2018: 218).

Perilaku dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi, kompensasi merupakan bentuk sebuah penghargaan dari perusahaan terhadap kinerja karyawannya. Maka dari itu perusahaan haruslah memperhatikan kompensasi bagi karyawannya karena kompensasi dapat menciptakan kepuasan kerja. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan harapan maka karyawan merasa senang dan puas sehingga karyawan semangat dan bertanggung jawab akan pekerjaannya, namun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan, maka berakibat terhadap semangat kerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Peneliti melakukan penelitian terdahulu mengenai kompensasi, untuk memperkuat dan mengetahui bagaimana kompensasi di PT. Andalan Chrisdeco ini, peneliti melakukan penelitian pendahuluan mengenai kompensasi dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden karyawan divisi sales dan aftersales PT. Andalan Chrisdeco.

Dalam kuesioner pendahuluan ini, peneliti memakai dimensi yang dikemukakan oleh Elmi (2018) dimana kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung seperti gaji dan insentif serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan dan asuransi. Pada halaman selanjutnya merupakan hasil penelitian pendahuluan mengenai kompensasi di PT. Andalan Chrisdeco.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuesioner Pendahuluan Mengenai Kompensasi Di PT. Andalan**  
**Chrisdeco Bandung**

No	Dimensi	FREKUENSI					JUMLAH SKOR	RATA - RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Gaji	1	8	11	7	3	86	2,87
2	Insentif	1	14	7	4	4	95	3,17
3	Tunjangan	0	17	5	3	5	93	3,10
4	Fasilitas	1	19	7	0	3	105	3,50
<b>TOTAL RATA - RATA</b>								<b>3,16</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai X F</b>								
<b>Rata – rata = Jumlah skor : Jumlah Responden</b>								

**Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2023)**

Berdasarkan tabel 1.7 gaji yang diterima sesuai dengan harapan berada pada skor rata – rata terendah yaitu 2,87. Banyaknya responden yang memilih tidak setuju pada dimensi satu karena gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Selain tidak setuju dengan gaji yang diterima responden tidak setuju juga terhadap tunjangan yang diberikan kepada karyawan dimana skor rata – ratanya ialah 3,10. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan bahwa gaji yang mereka terima masih dibawah UMR kota Bandung berkisar Rp. 2.000.000 sampai dengan Rp. 4.300.000 walaupun ada beberapa karyawan sudah mendapatkan kompensasi diatas UMR tetapi sebagian besar mendapatkan kompensasi dibawah UMR dan tunjangan yang diberikan oleh PT. Andalan Chrisdeco ini masih belum sesuai dengan harapan karyawan terutama pada bagian sales.

Selain dimensi kompensasi, dimensi yang mempengaruhi memiliki nilai skor rendah adalah promosi jabatan. Sumber daya manusia merupakan hal yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia

merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan baik itu sumber daya manusia dibidang jasa maupun dibidang penjualan.

Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dan kinerja yang baik maka akan berpengaruh pada tumbuhnya sebuah perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia atau karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk kemajuan perusahaan, dengan cara melakukan promosi jabatan.

Promosi jabatan dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam perusahaan serta meregenerasi sumber daya manusia dalam perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan. Promosi adalah kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan lebih baik atau bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dan meningkatkan prestasi (Siagian, 2020).

Peneliti melakukan kuesioner pendahuluan untuk memperkuat penelitian dan mengetahui bagaimana promosi jabatan di PT. Andalan Chrisdeco ini, peneliti melakukan penelitian pendahuluan mengenai promosi jabatan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden karyawan PT. Andalan Chrisdeco. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Sihabudin (2018) yang menyatakan ada 6 dimensi diantaranya yaitu prestasi kerja, pendidikan, kejujuran, loyalitas, kepemimpinan, dan kerjasama. Pada halaman selanjutnya merupakan hasil penelitian pendahuluan mengenai promosi jabatan di PT. Andalan Chrisdeco.

**Tabel 1.9**  
**Hasil Kuesioner Pendahuluan Mengenai Promosi Jabatan Di PT. Andalan Chrisdeco Bandung**

NO	Dimensi	FREKUENSI					JUMLAH SKOR	RATA - RATA
		ST (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Prestasi Kerja	11	9	7	3	0	118	3,93
2	Kerjasama	5	4	12	9	0	95	3,17
3	Kejujuran	9	11	7	3	0	116	3,86
4	Loyalitas	12	8	7	3	0	119	3,96
5	Kepemimpinan	6	8	7	9	0	101	3,36
6	Pendidikan	14	11	3	2	0	127	4,23
<b>TOTAL RATA - RATA</b>								<b>3,75</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai X F</b>								
<b>Rata – rata = Jumlah skor : Jumlah Responden</b>								

**Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2023)**

Berdasarkan tabel diatas, ada dua dimensi yang masih berada dibawah nilai rata – rata, yaitu dimensi kerjasama dengan skor 3,17 dan dimensi kepemimpinan dengan skor 3,36. Banyak responden yang memilih kurang setuju pada dimensi kerjasama dan kepemimpinan. Dapat dikatakan bahwan promosi jabatan di PT. Andalan Chrisdeco ini masih kurang baik dan optimal. Dapat dilihat pada tabel 1.4 bahwa dalam Tiga 3 terakhir ini hanya ada 3 orang yang mengalami kenaikan jabatan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan ibu septi yang menyatakan bahwa di PT. Andalan Chrisdeco ini pemimpin kurang memperhatikan karyawan – karyawannya dan kerjasama antara karyawan dengan atasan, karyawan antar divisi di PT. Andalan Chrisdeco ini masih kurang baik, masih adanya karyawan yang hanya memikirkan dirinya sendiri.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sapta Rini widyawati (2020) menyatakan bahawa kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun menurut Dira Sabrina Aziz dan Dodi Kusuma (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan menurut Darham dan Sri Dwi Rahayu (2021) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya menurut Komang Alit Harta Nugraha, dkk (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan artinya. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dan data yang diuraikan pada latar belakang tersebut, serta penelitian terdahulu yang menjadi referensi atau acuan untuk penelitian yang akan diteliti, maka peneliti tertarik untuk menjadikan dan mengambil judul dalam penelitian ini “ **PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DIVISI SALES DAN AFTERSALES PT. ANDALAN CHRISDECO BANDUNG** ”

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada. Permasalahan yang teridentifikasi dalam penelitian yaitu mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kepuasan kerja, kompensasi dan promosi jabatan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT. Andalan Chrisdeco Bandung yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kinerja Karyawan

- a. Pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
- b. Karyawan tidak dapat bekerja sendiri.
- c. Karyawan divisi sales dan after sales belum mencapai target.

#### 2. Kepuasan Kerja

- a. Kurangnya kepuasan atas gaji yang diterima.
- b. Kurang puas dengan promosi jabatan yang ada.

#### 3. Kompensasi

- a. Gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan keinginan karyawan, karena gaji yang diberikan masih dibawah UMR kota Bandung.
- b. Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan terutama pada divisi sales.

#### 4. Promosi Jabatan

- a. Pemimpin kurang aware terhadap karyawan.
- b. Kerjasama antara karyawan dengan atasan, karyawan antar divisi kurang baik.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah peneliti jelaskan

maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.
2. Bagaimana promosi jabatan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.
3. Bagaimana kepuasan kerja di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.
4. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung secara parsial.
6. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung secara parsial.
7. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Chrisdeco Bandung secara simultan.
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Chrisdeco Bandung secara parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Kompensasi di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.
2. Promosi Jabatan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.
3. Kepuasan kerja di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.
4. Kinerja karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung
5. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung secara parsial.



6. Besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung secara parsial.
7. Besarnya pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Chrisdeco Bandung secara parsial.
8. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Chrisdeco Bandung secara parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan informasi untuk pengembangan ilmu khususnya dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Dan dapat memberikan manfaat bukan hanya untuk peneliti saja tetapi juga bermanfaat dan berguna bagi banyak orang, baik berguna secara teoritis maupun praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan informasi bagi perusahaan, sehingga dapat dijadikan masukan yang dapat dijadikan bahan evaluasi mengenai kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis :

Dengan adanya penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti khususnya mengenai kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan

kinerja karyawan serta memberikan gambaran kerja. Dengan adanya penelitian ini juga menjadi pengalaman yang berharga bagi peneliti agar dapat lebih baik dalam melakukan pekerjaan sehingga siap menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi perusahaan :

Sebagai bahan masukan dan evaluasi, yang diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain :

Merupakan tambahan informasi sebagai perbandingan dengan perusahaan lain dan referensi bacaan bagi mahasiswa yang akan menyusun laporan penelitian khususnya mengenai kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.