

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan berlangsung sangat ketat baik usaha milik negara maupun swasta. Setiap perusahaan berusaha menjadi yang terdepan dari pesaingannya. Mereka berusaha mengeluarkan ide terbaik untuk mempertahankan posisi yang sudah dicapai atau merebut posisi terdepan. Kreativitas dan Inovasi terus dikeluarkan untuk mengembangkan dan mempertegas posisi perusahaan diantara para pesaingnya.

Para pemimpin perusahaan harus dapat menentukan kebijakan-kebijakan yang selaras dengan tujuan perusahaan. Kebijakan tersebut terlaksanakan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya pemasaran, produksi, keuangan maupun sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan *asset* yang berfungsi sebagai modal vital non material bagi perusahaan. Terdapat alasan mengapa sumber daya manusia disebut unsur vital, karena sumber manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, merancang dan memproduksi barang dan jasa, memasarkan produk, mengawasi kualitas, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi perusahaan (Suryani,2018:10-11).

Perusahaan yang efektif harus dapat mendayagunakan, menemukan, serta mengembangkan manusia untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan singkatnya manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk membantu organisasi dalam menjalankan upaya-upaya tersebut. Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Marwansyah,2016).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk mengarahkan, merekrut, mengorganisasikan serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sehingga peran manajemen sumber daya manusia ini sangat penting dan vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif dan efisien (Ernie, 2015:194).

Tenaga kerja yang ada pada suatu perusahaan harus ditingkatkan dan dijaga kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan perkembangan perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kemajuan suatu perusahaan.

PT. Guna Abdi Wisesa adalah Pedagang Besar Farmasi (PBF) yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi obat dan alat Kesehatan. Perusahaan ini awal mula didirikan pada tahun 1984 dulunya Bernama PT. Indo Parm di ganti menjadi PT. Guna Abdi Wisesa. Dipimpin oleh Direktur Utama Yoseph Ruffyanto. PT Guna Abdi Wisesa hanya beroperasi di Jl. Kalibaru Barat Raya NO.65, Kebon Kosong, Kemayoran, Organisasi tersebut berdiri sejak tahun 1984, PT. Guna Abdi Wisesa terdaftar di Indonesia itu diterbitkan dalam Berita Negara pada 2012 dengan BN 13 TBN 814.

PT. Guna Abdi Wisesa dalam menjalankan operasi bisnisnya memang berorientasi pada profit sebagaimana itu adalah tujuan pertama perusahaan. Namun berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti Ketika melakukan observasi mendapati hal-hal yang dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan dan untuk bertahan di era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang ketat. seperti:

Lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dimana Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti lingkungan yang kondusif, temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Afandi (2016:51).

Tidak adanya pencapaian atau penghargaan dari perusahaan yang berupa promosi jabatan. Dimana Konsep untuk melaksanakan promosi yang tepat adalah memilih yang terbaik dari mereka yang terbaik dan memberikan pengakuan prestasi kerja yang tinggi terhadap karyawan Afandi (2016:19).

Tidak adanya rotasi kerja di perusahaan yang dimana peneliti melihat tampak adanya kejenuhan dikaryawan hanya berkutat di job description yang sama setiap tahunnya. Dimana Rotasi pekerjaan adalah salah satu alternatif jika karyawan melakukan rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi

menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa Afandi (2016:26).

Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. kepuasan kerja meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya adalah lingkungan kerja, rotasi kerja, dan promosi jabatan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok menurut (Sedarmayanti, 2017:25). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja di PT Guna Abdi Wisesa belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman, hal ini terlihat dari suhu udara yang panas karena fasilitas AC yang belum cukup memadai, pencahayaan didalam ruangan yang masih kurang, alat operasional yang masih manual, dan terdapat keterbatasan ruang membuat beberapa karyawan yang tidak memiliki ruangan khusus, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja.

Tabel 1.1 Posisi Jabatan Karyawan

No	Nama	Jabatan	Tahun
1	Dwi Purwiyanto	KA. Gudang	1984
2	Rasimin	Supervisor	1994
3	Harsono	Salesman	1990
4	Suci	Admin	2021
5	Aena Lestari	Kasir	2014
6	Rizal	Collector	2012

Sumber: data diolah, 2021

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Rotasi pekerjaan. Rotasi kerja adalah suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan adanya suatu perubahan dalam hal gaji maupun golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seorang karyawan dan menghindarkan karyawan dari terjadinya kejenuhan menurut Wahyudi (2012). Dalam metode rotasi kerja ini, para karyawan yang mengalami perpindahan ditujukan agar memperoleh pengetahuan tentang perusahaan secara menyeluruh.

Rotasi kerja dapat dijadikan salah satu tolak ukur untuk tercapainya kepuasan kerja karyawan, mengingat rotasi kerja dapat mengatasi kejenuhan kerja. Berdasarkan hasil diskusi antara peneliti dengan beberapa pekerja di PT. Guna Abdi Wisesa yang menjelaskan pengalamannya bahwasanya tidak adanya rotasi pekerja sehingga peneliti mengindikasikan kemungkinan terjadinya kejenuhan sangat tinggi sehingga itu bisa saja berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah promosi jabatan. Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi Menurut Fahmi (2017:88). Proses promosi jabatan di PT Guna Abdi Wisesa tidak memiliki standar prestasi kerja yang dijadikan acuan untuk melakukan promosi jabatan dan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan. Bisa dilihat dari tabel 1.1 dimana karyawan Dwi Purwiyanto dari tahun 1984 sampai saat ini masih menjabat sebagai KA. Gudang.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, maka penulis akan melakukan kegiatan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Abdi Wisesa”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan keadaan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja PT Guna Abdi Wisesa?”

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Abdi Wisesa?
2. Apakah terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Abdi Wisesa?
3. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Abdi Wisesa?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja PT Guna Abdi Wisesa?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Dengan demikian, penelitian ini merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi tentang kepuasan kerja sebagai berikut: Untuk mengetahui seberapa pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Guna Abdi Wisesa.
2. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja PT Guna Abdi Wisesa.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja PT Guna Abdi Wisesa.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja PT Guna Abdi Wisesa.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pemangku kepentingan.

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti memberikan wawasan, pengetahuan kepada peneliti, memberikan kesempatan yang baik untuk membandingkan kondisi nyata yang ada di dalam dunia kerja dan juga penelitian ini dapat menjadi pelengkap untuk mendapatkan gelar Strata 1 Manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai saran, masukan dan evaluasi untuk PT Guna Abdi Wisesa dalam mengelola manajemen sumber daya manusia, serta dapat menentukan kebijakan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan inspirasi, motivasi dan perbandingan kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan yang sama, sehingga menjadi tolak ukur bagi peneliti selanjutnya.