

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan unsur primer dalam suatu perusahaan yang berupaya untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, agar suatu perusahaan berjalan dengan baik. Antara sesama karyawan dan perusahaan harus memiliki sikap atau hubungan yang saling membutuhkan, didalam perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara karyawan membutuhkan pekerjaan didalam perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis diantara keduanya tersebut.

Rotasi Kerja yaitu berpindahnya suatu kerjaan seorang pegawai pada sebuah lembaga pada suatu tingkatan pekerjaan dan posisi samapada jabatan pekerjaan sebelumnya, yang dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan. Pelaksanaan rotasi yang baik selain berguna bagi karyawan itu sendiri, juga berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Wahyudi (2002 hal.167), tujuan dari dilakukannya rotasi jabatan ini adalah :

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi.
2. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir.
3. Memperluas dan menambah pengetahuan.

4. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan.
5. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja.
6. Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
7. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.

Promosi Jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi Jabatan sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan diadakannya promosi jabatan berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan.

Adanya Rotasi dan Promosi Jabatan dikarenakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap positif karyawan pada beberapakondisipada pekerjaan tersebut. untuk sebuah lembaga,kepuasan kerja karyawan akan memiliki sebuahkepeduliandan pemuasanini juga akanmengutamakanpada suatu tugas yang dikerjakan pemimpinsebuah lembaga. Maka pada suatu tempat tersebut manajemen sumber daya manusia, aspek kepuasan dalam bekerjaakan dapat menghasilkan sebuah hasil yang bermanfaat di sebuah lembaga atau perusahaan, pekerja atau bahkan orang disekitar .

Berdasarkan hasil survei permasalahan yang ada pada rotasi dan promosi jabatan pada unit kerja SDM di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Permasalahan Rotasi dan Promosi Jabatan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**

ROTASI	PROMOSI
<p>Berpindahnya pegawai dari unit kerja Divisi SDM ke unit kerja Divisi Umum pada tahun 2018.</p> <p>Permasalahan pada perpindahan tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan karena ketidaksesuaian antara posisi dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki karyawan.</p>	<p>Perpindahan jabatan yang sebelumnya dari Manager SDM dan Organisasi dan naik ke jabatan General Manager SDM pada tahun 2018.</p> <p>Permasalahan pada perpindahan tersebut sebaiknya manajemen harus menetapkan persyaratan khusus bagi mereka yang akan di promosikan jabatannya, misalnya pendidikan harus minimal S2, memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun, memiliki keahlian tertentu dan lainnya, sehingga akan mencegah perselisihan yang dilakukan oleh karyawan yang merasa tidak puas. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk giat bekerja di perusahaan.</p>

*Sumber : Buku Laporan Rotasi dan Promosi tahun 2018 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*

PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero). PT.

Pupuk Sriwidjaja Palembang yang bergerak di bidang manufaktur menghasilkan pupuk dan urea merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi acuan perekonomian Indonesia. Selain meningkatkan kemampuan pada tempat pemasaran dan distribusi juga pemasaran, lembaga pun mesti mendukung dengan cara perhatian yang spesial kepada karyawan agar kepuasan kerja karyawan meningkat. PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang meyakini bahwa aset yang paling berharga dan Sumber Informasi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang mempunyai peran menentukan dalam pencapaian kepuasan kerja dengan sumber daya manusia. Perusahaan juga mengutamakan peningkatan kesejahteraan dan kesehatan karyawan yang menjamin rasa tenteram dan kepuasan kerja di masa kerja maupun purnabakti. Kebijakan perusahaan guna memacu motivasi karyawan telah melaksanakan penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi, peningkatan kompetensi, profesionalisme, pengetahuan, dan keterampilan karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan khusus, dan peningkatan kesejahteraan melalui kenaikan gaji dan tunjangan karyawan.

Kondisi kepuasan kerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang bisa di lihat dari peluang promosi, rotasi, pengakuan prestasi yang sama, kesehatan dan keselamatan kerja, hal tersebut sejalan dengan pengamatan penulis dilapangan terdapat masih banyaknya karyawan yang belum menikmati fasilitas perusahaan yang menjadi salah satu penyebab kurangnya kepuasan kerja karyawan, hal ini berdampak pada tingkat kepuasan karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja baik di divisi PSDM maupun divisi lain yang menunjukkan faktor kepuasan kerja terendah kategori netral tahun

2018 terhadap kepuasan kerja karyawan divisi SDM dari contohnya sebagai pelayanan kebijakan administratif SDM dan Terjadi Penurunan yang cukup signifikan dari faktor pengembangan diri seperti kurangnya pelatihan kerja untuk mengembangkan kompetensi dan bakat karyawan, dan faktor kesejahteraan karyawan seperti kurangnya penyediaan makan siang untuk para karyawan sehingga karyawan membawa makanan sendiri, dan ketidaksesuaian antara posisi pekerjaan dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki karyawan. Yang bersumber dari “buku laporan tahunan karyawan divisi SDM di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Rotasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah terdapat Pengaruh Rotasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Apakah terdapat Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Apakah terdapat Pengaruh Rotasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.3.1 Tujuan**

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Rotasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

### **1.3.2 Manfaat Penulisan**

Adapun manfaat dalam penyusunan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

❖ **Bagi Penulis**

Untuk pengembangan wawasan keilmuan dan sebagai sarana penerapan dari ilmu dan pengetahuan yang selama ini penulis peroleh selama dalam penelitian berlangsung serta mengetahui pengaruh rotasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan teori yang telah di dapatkan.

❖ **Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa mendatang guna pencapaian tujuan maupun pengembangan perusahaan.

❖ **Bagi Lembaga**

Laporan ini dapat menjadi perbandingan atau sebagai bahan acuan untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa/i di jurusan Manajemen sehubungan dengan Sumber Daya Manusia.

## **1.4 Sistematis Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Didalam bab I ini akan menjelaskan tentang latar belakang mengapa memilih judul tersebut, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab II ini pun menjelaskan beberapa arti dari rotasi, tujuan rotasi, manfaat rotasi, pengertian promosi jabatan, tujuan promosi, manfaat promosi, pengertian kepuasan kerja, penyebab kepuasan karyawan, teori-teori kepuasan kerja.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PT PUSRI DAN HASIL PENELITIAN**

Sejarah, struktur organisasi, hasil responden, analisis regresi.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**