

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Berdasarkan amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014, bahwa Tugas Pembantuan adalah penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat atau dari Pemerintah Daerah Provinsi kepada daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi. Pemberian Tugas Pembantuan dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintah, pengelolaan pembangunan, dan pelayanan umum. Tujuan pemberian tugas pembantuan adalah memperlancar pelaksanaan tugas dan penyelesaian permasalahan, serta membantu penyelenggaraan pemerintahan, dan pengembangan pembangunan bagi daerah dan desa

Pembangunan bidang ekonomi diprioritaskan untuk mempercepat pemerataan pembangunan, pemulihan ekonomi, pengentasan kemiskinan dan penguatan landasan pembangunan berkelanjutan dan berkeadilan yang berdasarkan pada sistem ekonomi rakyat. Prioritas pembangunan tersebut akan tercapai dengan memberdayakan masyarakat dan seluruh potensi kekuatan ekonomi, terutama pertanian, usaha kecil, menengah dan koperasi yang didukung sarana dan prasarana, iklim investasi dan kelembagaan yang makin kondusif

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi serta dalam upaya mempertahankan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan dalam berbagai tuntutan

masyarakat dan jaman. Kinerja sumber daya yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup bagi suatu perusahaan. Jika perusahaan ingin berkembang pesat, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam perusahaan karena pada dasarnya perusahaan dijalankan oleh manusia.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan karyawan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan naiknya gaji karyawan, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga maupun bonus, sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi baik. Dengan demikian prestasi kerja karyawan yang baik itu akan memberikan sumbangan atau dapat mendorong untuk memajukan perusahaan yang lebih baik. Selain itu promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi baik itu akan dapat menguntungkan bagi karyawan itu sendiri, dimana dengan promosi jabatan itu akan memperbaiki posisi atau kedudukan seorang karyawan tersebut di dalam perusahaan. Selain dari pada itu jika dilihat dari segi keuntungan perusahaan tersebut. Dengan demikian akan dapat meningkatkan keuntungan atau dapat meningkatkan tingkat rentabilitas perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan produksi masing-masing unit perlu

ditingkatkan kinerja para karyawan sehingga prestasi kerja karyawan ini dapat meningkat.

Dalam suatu organisasi kesempatan untuk maju dapat diwujudkan dalam bentuk pengembangan karir atau jenjang karir. Proses pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang kesuksesan bisnis. Pengembangan dan jenjang karir akan membuat perusahaan dan pegawai dapat mencapai suatu kesepakatan mengenai kompetensi, pelatihan dan pengembangan serta jenjang dan jalur karir yang sesuai untuk mencapai tujuan, baik tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi pegawai dalam bentuk kemitraan. Pengembangan karir yang efektif akan menghasilkan suatu lingkungan yang saling mempercayai, pemberdayaan yang efektif dan komitmen terhadap visi, misi serta tujuan strategis.

Salah satu jalur pengembangan karier adalah dengan adanya promosi jabatan atau pemindahan pegawai yang diterapkan dalam perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk memotivasi semangat kerja pegawai. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya promosi, pasti karyawan atau pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan. Sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Penelitian ini akan digunakan beberapa faktor yang menjadi indikator dari semangat kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor budaya organisasi, dan peluang promosi, dan pemberian kepuasan kepada karyawan.

Pada dasarnya tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dan karyawan tidak dapat diamati secara langsung karena mencakup peranan diri seseorang. Tetapi seorang pimpinan harus dapat mengetahui tindakan dan perilaku para karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Budaya organisasi dan Promosi Karyawan Terhadap Kepuasan Serta Semangat Kerja Karyawan pada UD. Sumber Jaya Mojokerto “.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dapat penulis kemukakan adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Sumber Jaya Mojokerto ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. Sumber Jaya Mojokerto ?
3. Apakah promosi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Sumber Jaya Mojokerto ?
4. Apakah promosi karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. Sumber Jaya Mojokerto ?
5. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. Sumber Jaya Mojokerto ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Sumber Jaya Mojokerto .
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. Sumber Jaya Mojokerto .
3. Untuk mengetahui apakah promosi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Sumber Jaya Mojokerto
4. Untuk mengetahui apakah promosi karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. Sumber Jaya Mojokerto .
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. Sumber Jaya Mojokerto .

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat suatu kebijakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Secara rinci manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi ilmu pengetahuan, diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumberdaya manusia.
2. Bagi pengambil keputusan, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran kepada organisasi dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan manajemen sumberdaya manusia.

3. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi atau acuan penelitian lebih lanjut tentang semangat kerja karyawan sehingga hasilnya lebih sempurna.