

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat persaingannya, perusahaan memerlukan karyawan yang berpotensi dan memiliki kinerja yang baik yang dapat membantu perusahaan dalam mengambil strategi dan tindakan yang tepat dalam meningkatkan usaha. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sebagai pendukung kelangsungan dari perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan menjadi faktor pendorong dalam mendukung karyawan sehingga dapat menjadi motivasi untuk melakukan kinerja terbaiknya. Berdasarkan hasil dari wawancara dan pengamatan data yang dilakukan terdapat karyawan yang mengajukan pengunduran diri dari perusahaan dikarenakan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Jumlah pengunduran diri dilakukan oleh karyawan dominan terjadi di bulan Maret dan September 2019 sebanyak 3 orang. Sedangkan pengunduran diri juga terjadi pada bulan lain seperti Januari, Juni, Agustus dan November. Pengunduran diri karyawan memperlihatkan penurunan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Pengembangan karir merupakan perpindahan jabatan yang diberikan kepada karyawan baik berupa demosi ataupun mutasi jabatan. Pengembangan karir diperlukan untuk membuat karyawan memiliki alur kerja dan pengalaman kerja yang baru pada suatu bidang pekerjaan. Berdasarkan hasil dari wawancara dan pengamatan data yang dilakukan bahwa cukup sedikit karyawan yang memperoleh kenaikan jabatan walau telah bekerja cukup lama di perusahaan. Hal ini disebabkan pengembangan karir pada perusahaan sering melibatkan unsur kedekatan dengan pimpinan. Hal ini memperlihatkan karyawan kurang mendapat kesempatan pengembangan karir sesuai hasil kerja yang dimiliki.

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh karyawan di dalam menjalankan proses pekerjaan. Kelancaran komunikasi akan menentukan keberhasilan karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang direncanakan. Berdasarkan hasil dari wawancara dan pengamatan data yang dilakukan bahwa masih sering terjadi kesalahan di dalam alur komunikasi yang dilakukan oleh karyawan sehingga mengakibatkan kesalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Hal ini tentu akan mempersulit karyawan di dalam mencapai target kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Disiplin merupakan bentuk kesediaan yang dimiliki oleh karyawan di dalam mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, maka perusahaan akan mampu membentuk budaya kerja yang baik diantara karyawan. Berdasarkan hasil dari wawancara dan pengamatan data yang dilakukan, karyawan masih belum menjalankan disiplin dengan baik. Hal ini terlihat dari jumlah absensi yang masih sering terjadi dan karyawan masih sering tidak hadir tepat waktu sesuai dengan jam masuk kerja. Kehadiran terendah terjadi di bulan Juni sebesar 92,50%. Karyawan yang belum mampu dalam bersikap disiplin akan mengganggu target kerja yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat pentingnya perusahaan untuk mengetahui tentang pengaruh pengembangan karir, komunikasi dan disiplin dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Anra”**

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karir yang ada di perusahaan belum merata untuk semua karyawan yang bekerja di perusahaan
2. Komunikasi yang dilakukan belum memiliki alur yang baik sehingga masih memiliki banyak kesalahan dalam menjalankan pekerjaan

3. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan masih belum baik karena masih sering tidak hadir dalam menjalankan pekerjaan
4. Kepuasan kerja karyawan yang masih rendah terlihat dari karyawan yang mengajukan pengunduran diri dari perusahaan.

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1 Teori Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016:204), tingkat jabatan akan mempengaruhi dalam menentukan tingkat kepuasan dalam menerima tanggung jawab dan menjalankan pekerjaan

Menurut Widodo (2015:177), promosi sebagai bagian dari pengembangan karir merupakan hal yang sangat berhubungan dengan penentu kepuasan kerja karyawan.

Menurut Priansa (2016:302), lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada hal ini menyangkut pekerjaan, rekan kerja dan jabatan. Hal ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja.

I.3.2 Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Bangun (2012:362), komunikasi menjadi sebuah proses dalam menentukan peran karyawan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki model komunikasi yang baik akan membuat perusahaan mampu mendukung dalam pengambilan keputusan yang ada. Hal ini tentu akan membuat hubungan komunikasi penting dalam mendukung kepuasan kerja.

Menurut Silalahi (2011:274), proses komunikasi berguna untuk memberikan motivasi kepada pegawai dalam menentukan kebijakan dan model yang dikerjakan dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja yang dimiliki.

Menurut Siswandi (2011:174), organisasi harus mempertimbangkan komunikasi sebagai media yang diperlukan dalam mendukung kinerja dari karyawan. Tidak ada model yang baik ketika mengabaikan komunikasi,

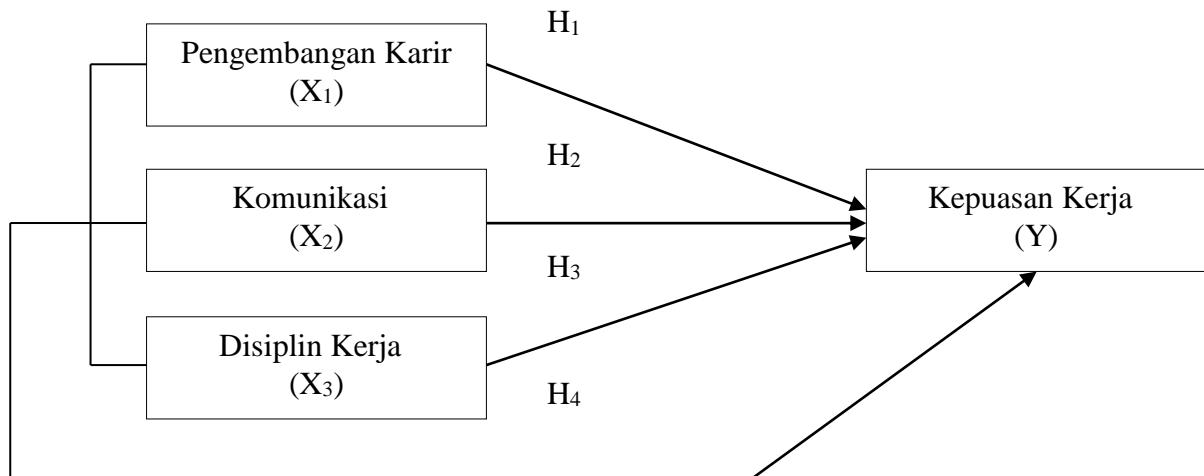
I.3.3 Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:203), disiplin kerja memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja. Model dari kepuasan kerja membentuk disiplin kerja yang baik. Kepuasan kerja yang tidak dicapai dari pekerjaan karena disiplin karyawan rendah.

Menurut Darmawan (2013:41), model disiplin yang baik harus dikuti kepada perilaku dari karyawan sendiri. Dengan alasan pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja

Menurut Hartatik (2014 : 185), penegakan kedisiplinan menjadi hal yang harus dilakukan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan personel kerja yang baik maka perusahaan akan mudah di dalam mewujudkan organisasi yang baik dalam menjalankan pekerjaan dan mencapai target kerja yang ditentukan.

I.4 Kerangka Konseptual



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

I.5 Hipotesis

Menurut Siregar (2014:65), hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anra
- H2. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anra
- H3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anra
- H4. Pengembangan Karir, Komunikasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anra