

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Kekuatan utama suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya. Salah satu faktor yang akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi adalah kepuasan kerja dengan memperhatikan pengembangan karir karyawan, kompetensi karyawan dan komunikasi kerja karyawan di dalam perusahaan.

PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan bergerak di bidang penjualan showroom sepeda motor yang bermerek Yamaha. Berdasarkan pengamatan dan wawancara terhadap beberapa karyawan PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan bahwa terdapat banyaknya karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja di dalam perusahaan. PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan dilihat bahwa bulan Januari, Februari dan April 2018 sebanyak 2 orang yang memilih *resign* dari perusahaan PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan. Beberapa permasalahan karyawan mengundurkan diri adalah kompensasi yang tidak memuaskan, sistem manajemen yang tidak baik, konflik kerja, pekerjaan yang terlalu banyak, dan sebagainya.

Pengembangan karier pada perusahaan PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan yang diadakan cukup sedikit. Di mana pengembangan karier yang terlaksana dalam perusahaan hanya memberikan pelatihan kerja, pemberian promosi jabatan dan sebagainya sehingga menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Pengembangan karir karyawan yang dilaksanakan karyawan belum didukung sepenuhnya oleh perusahaan yang terlihat dari sedikitnya karyawan yang memperoleh pengembangan karier. Promosi jabatan bukan berdasarkan prestasi kerja karyawan tetapi dikarenakan jabatan yang sedang kosong, jadwal pelatihan seminar pada saat hari libur dan sulit beradaptasi dengan pekerjaan mencerminkan bahwa tidak mendukungnya perusahaan untuk karier karyawan.

Pada perusahaan kurangnya penyusunan jabatan karyawan yang sesuai dengan pendidikan karyawan. Hal ini menyebabkan sebagian besar karyawan kurang memahami dengan cepat tugas-tugas mereka sehingga mengakibatkan kepuasan kerjakaryawan mengalami penurunan. Beberapa masalah yang diakibatkan adalah kurang berpengetahuan, kurang mempunyai keahlian dalam mengajak pelanggan dan Kurang mempunyai keahlian yang sesuai sehingga sulit beradaptasi

Permasalahan pada perusahaan ini adalah ketidakjelasan dalam berkomunikasi, kurang mendukungnya peralatan dan perlengkapan komunikasi sehingga menyebabkan tingginya tingkat kesalahan kerja karyawan di dalam perusahaan ini. Hal ini disebabkan komunikasi

yang terjadi kurang akurat, kurang dapat dipahami sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas maupun terkadang menimbulkan konflik antara sesama karyawan. Seringnya terjadi kesalahan kerja yang disebabkan komunikasi yang kurang terjalin dengan baik dan jelas sehingga menyebabkan kurang efektif dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Hal ini disebabkan ketidakjelasan dalam berkomunikasi baik dalam penyampaian intruksi pekerjaan maupun informasi pekerjaanya di beberapa divisi dalam perusahaan sehingga menyebabkan ketidakpahaman karyawan dalam penerimaan pesan atau informasi berdampak pada kesalahan dalam pelaksanaan tugasnya.

Bahasan di atas merujuk kepada alasan peneliti tertarik dengan **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Bahasan pada latar belakang merujuk kepada identifikasi penelitian yaitu:

1. Pengembangan karir yang cenderung kurang diadakan dalam perusahaan hanya memberikan pelatihan kerja, pemberian promosi jabatan dan sebagainya pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan.
2. Kompetensi kerja yang dimiliki karyawan kurang baik terlihat dari pendidikan yang belum mendukung karyawan dalam bekerja pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan.
3. Kurangnya komunikasi kerja yang belum efektif terlihat dari seringnya kesalahan dalam bekerja pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan.
4. Ketidakpuasan kerja karyawan terlihat dari tingginya *turnover* kerja karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

I.3 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan ?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan ?
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan karir, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan?

I.4 Tinjauan Pustaka

I.4.1 Pengembangan Karir

Hamali (2016:153), “pengembangan karier juga mengandung pengertian pengembangan karier adalah sususunan yang direncanakan oleh karyawan pada masa tertentu.”

Mawarsyah (2016:220-221), pengembangan karir meliputi paparan terhadap semua kegiatan yang bertujuan untuk menyiapkan karyawan memenuhi kebutuhan organisasi, baik saat ini ataupun di masa depan dengan mengidentifikasi potensi karier.”

I.4.2 Indikator Pengembangan Karier

Nurjaman (2014:276-277), beberapa dimensi yang menentukan karier, yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja
2. Sikap
3. Kemampuan adaptasi
4. Identitas

I.4.3 Kompetensi

Torang (2014:53-54), “Kompetensi adalah skill untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas, pekerjaan atau tugas yang sangat kompleks dan dinamis untuk membantu perusahaan mencapai tujuan.”

Mangkunegara (2016:68-69), “Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman.”

I.4.4 Indikator Kompetensi

Menurut Moheriono (2016:14), beberapa karakteristik kompetensi yang terdiri atas :

1. Watak (traits)
2. Motif (motive)
3. Bawaan (self concept)
4. Pengetahuan (knowledge)
5. Ketrampilan atau Keahlian (skill)

I.4.5 Komunikasi

Menurut Siagian (2013:307), “Komunikasi merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahan”

Menurut Abidin (2015:34), “Komunikasi adalah sebuah pertukaran pesan verbal ataupun non verbal antara pengirim dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.”

I.4.6 Indikator Komunikasi

Menurut Umam (2014:229-230), komunikasi yang efektif, yaitu :

1. Kejelasan (clarity)
2. Ketepatan (accuracy)
3. Konteks (contex)
4. Alur (flow)
5. Budaya (culture)

I.4.7 Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:327-328), Kepuasan Kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya diterima.

Menurut Edison, dkk (2016:213-214), Kepuasan Kerja adalah sebuah perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang dapat mereka hadapi.

I.4.8 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo (2018:92), indicator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. Kemangkiran
2. Keinginan pindah
3. Kinerja Karyawan
4. Rekan kerja
5. Kenyamanan kerja karyawan

I.5 Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Sanuddin (2013)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Mas	X ₁ =Pengembangan Karir X ₂ =Motivasi Y=Kepuasan Kerja	Secara simultan pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parzial pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Willianto (2016)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bengkel Honda Hais)	X ₁ =Kompetensi X ₂ =Motivasi X ₃ =Disiplin Kerja Y=Kepuasan Kerja	Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parzial kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Iwan (2014)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asia International Tok Honda	X ₁ =Kompetensi X ₂ =Komunikasi X ₃ =Budaya Organisasi Y=Kepuasan Kerja	Secara simultan kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parzial kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Surya (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Honda Precision Parts Manufacturing	X ₁ =Pengembangan Karir X ₂ =Motivasi Y=Kepuasan Kerja	Secara simultan pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parzial pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I.6 Teori Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Darojat (2015:320) beberapa faktor yang penting dapat menentukan kepuasan kerja karyawan, Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah bekerja, kebijakan promosi dan kondisi kerja yang suportif.

I.7 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

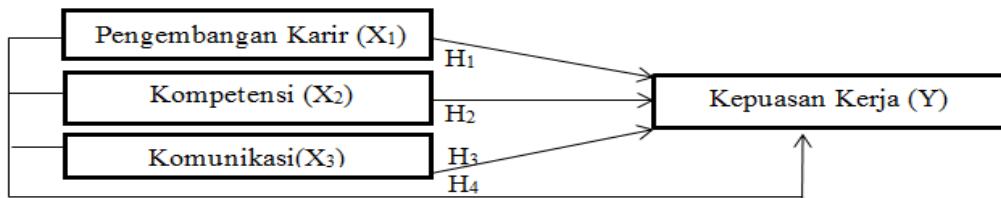
Menurut Sedarmayanti (2015:127), kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, Kompetensi merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi.

I.8 Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Piansa (2015:293), Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan.

I.9 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

II.10. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini adapun jawaban sementara yaitu :

H₁ : Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan

H₂ : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan

H₃ : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

H₄ : Pengembangan Karir, Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan.