

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi dan misi dari perusahaan dipengaruhi oleh peran sekaligus kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang memiliki kemampuan, akal, pengetahuan, perasaan, keinginan dan semangat di dalam dirinya. Seluruh kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan dituntut untuk terus berkembang dengan cara meningkatkan ilmu pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya agar dapat mengikuti perkembangan jaman serta teknologi yang terus tumbuh dengan pesat di persaingan global saat ini sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Di dalam usaha pencapaian tujuan dari perusahaan, perusahaan tidak hanya menuntut para karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan hal-hal apa saja yang dapat menimbulkan rasa nyaman, senang, dan semangat di dalam diri para karyawan di dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini perusahaan harus mengetahui hal-hal yang dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan selama bekerja agar dapat memperlancar kegiatan di dalam perusahaan dan

mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kepuasan di dalam bekerja, maka pada akhirnya karyawan akan dengan berusaha sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan, merasa memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya, memenuhi apa yang menjadi kewajibannya, merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut dan pada akhirnya karyawan akan menjadi loyal kepada perusahaan.

Menurut Gomes (dalam Agus Dwi Nugroho dkk 2012:153) “tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (satisfied) dan memuaskan (satisfactory) bagi organisasi”. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk menggali dan mengelola segala potensi yang dimiliki oleh karyawan agar dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja yang memiliki pengaruh yang positif bagi karyawan maupun perusahaan dalam kegiatan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

Agar perusahaan dapat berjalan lancar dibutuhkan komunikasi yang baik diantara para karyawan. Komunikasi adalah salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Komunikasi yang terjalin baik di dalam perusahaan baik antar karyawan maupun antara atasan dengan karyawan dapat mengurangi perselisihan yang akan terjadi. Sehingga dapat menimbulkan suasana yang nyaman dan kondusif dalam perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara karyawan dengan atasan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan

dimana bawahan tidak segan memberi masukan kepada atasan dan atasan dengan senang hati menerima saran dan kritik dari bawahan untuk kelancaran kegiatan perusahaan.

Dengan terjalinnya suatu komunikasi yang baik di dalam suatu perusahaan akan menciptakan suatu kondisi yang kondusif dan harmonis sehingga karyawan dapat merasa nyaman selama bekerja. Komunikasi yang terjalin baik antara karyawan dengan karyawan dan antara atasan dengan karyawan akan menciptakan suatu komunikasi yang efektif dan dapat memperlancar kegiatan perusahaan baik koordinasi pengerjaan tugas, penyampaian informasi, dan penanganan dalam pemecahan masalah. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik akan mengakibatkan komunikasi yang tidak efektif di dalam perusahaan seperti penyampaian informasi yang tidak lengkap, penjelasan tugas yang kurang jelas hal tersebut dapat mengakibatkan tidak maksimalnya hasil kerja karyawan dan timbulnya permasalahan antar individu di dalam perusahaan dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Selain itu juga kesempatan pengembangan karir bagi setiap karyawan juga merupakan faktor penting dalam menunjang kepuasan di dalam diri karyawan. Pemberian kesempatan yang adil dan merata dalam mengembangkan karir bagi setiap karyawan dapat menimbulkan motivasi, semangat serta gairah bagi karyawan untuk bersikap positif terhadap pekerjaannya. Karyawan akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan terdorong untuk bekerja jauh lebih baik ke depannya dan memberikan yang terbaik bagi kelangsungan perusahaan.

Perencanaan dan pengembangan karir yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, menurunkan tingkat absensi karyawan dan menurunkan tingkat *turn over* karyawan. Pengembangan karir bertujuan untuk menciptakan suatu kepuasan di dalam diri karyawan, kepercayaan diri, serta tanggung jawab karyawan pada pekerjaan dan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kepelabuhan, pelayanan kapal, pelayanan barang dan pelayanan terminal peti kemas. Berdasarkan pengamatan penulis dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di bagian SDM, kepuasan kerja yang menurun disebabkan oleh penyampaian informasi pekerjaan yang kurang jelas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan sehingga karyawan sedikit kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya intensitas pertemuan para karyawan antar divisi dikarenakan jarak ruangan antar divisi cukup jauh tidak jarang menyebabkan lambatnya penerimaan informasi ke berbagai divisi. Dalam hal pengembangan karir di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, memiliki sistem yang bagus dalam perencanaan pengembangan karir bagi para karyawannya. Kesempatan pengembangan karir diberikan bagi para karyawan yang sudah memiliki masa kerja minimal empat tahun. Perusahaan melakukan beberapa tes kemampuan akademik, pengetahuan umum dan penilaian kinerja yang dilihat dari tingkat absensi dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada

perusahaan ini pelaksanaan pengembangan karir belum berjalan baik disebabkan para karyawan masih sulit untuk mengembangkan karir mereka karena masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lulusan SD dan SMA karena untuk melakukan promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi. Dan juga ada karyawan merasa adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Kepuasan kerja karyawan yang menurun dapat menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, kinerja yang semakin memburuk dan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan dari hasil uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, Maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?
- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?

- c. Apakah komunikasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah komunikasi dan pengembangan karir yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis.

Untuk memahami masalah yang berkaitan dengan bagaimana pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan.

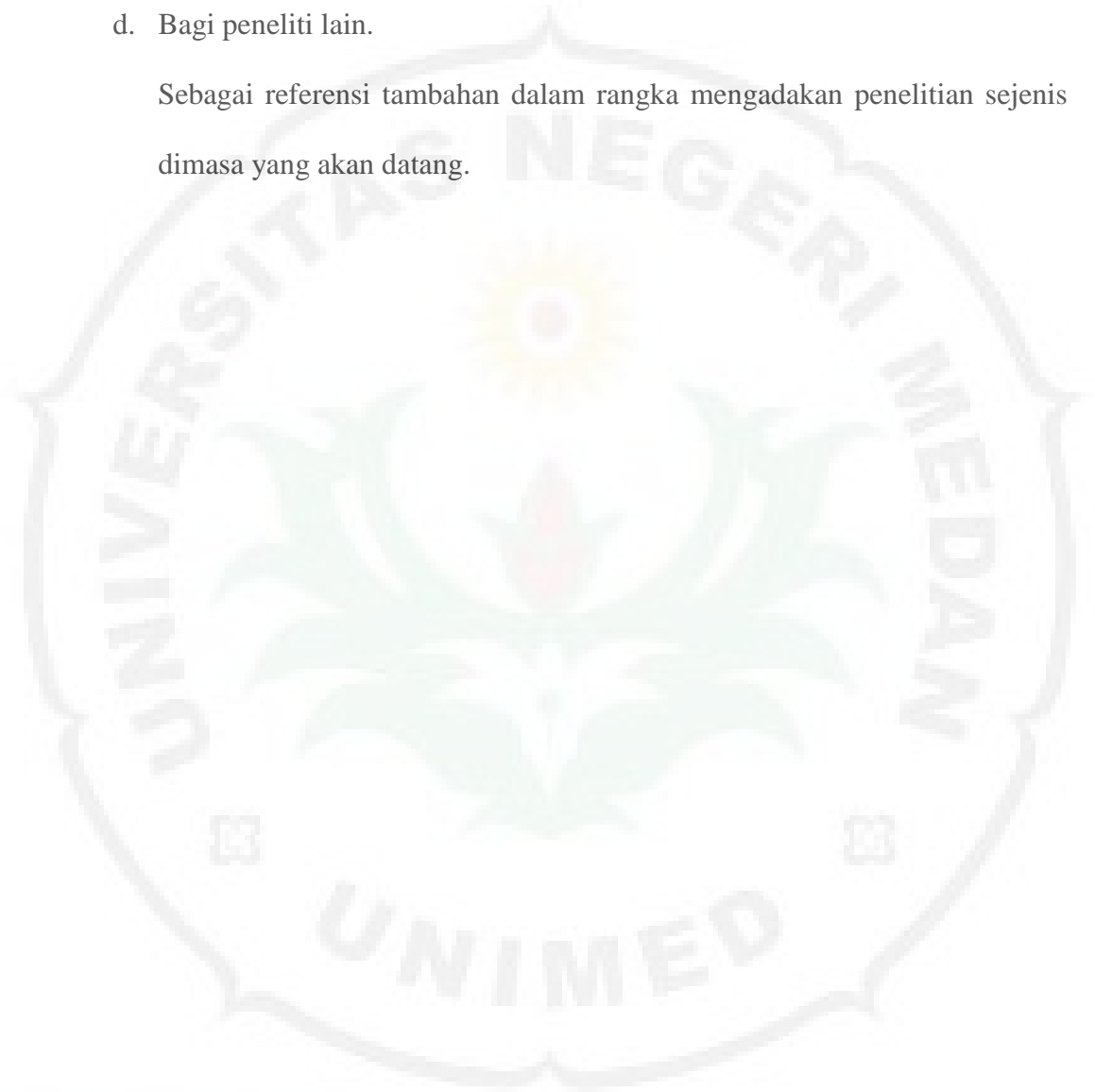
Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam organisasi dandapat jadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan organisasitentang pemenuhan kebutuhan komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c. Bagi UNIMED.

Sebagai literatur tambahan diperpustakaan untuk bidang penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Bagi peneliti lain.

Sebagai referensi tambahan dalam rangka mengadakan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.



THE
Character Building
UNIVERSITY