

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada kenyataannya merupakan suatu aset yang paling penting pada suatu organisasi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang strategis memandang bahwa setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang mana harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif agar suatu tujuan perusahaan dapat terwujud dengan apa yang di rencanakan. Tanpa adanya peran aktif dari karyawan meskipun terdapat fasilitas yang memadai, alat – alat yang di miliki perusahaan lengkap dan terbaik tanpa adanya peran aktif suatu karyawan perusahaan tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Dalam mencapainya suatu tujuannya perusahaan membutuhkan peran penting dari sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai salah satu faktor internal yang ada di perusahaan.

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan pasti menginginkan jejang karir yang baik untuk kedepannya karena karir yang akan ditempuh menjadi masa depan untuk karyawan tersebut dalam mencapai kesuksesannya. Dari kegiatan kegiatan sumber daya manusia pada karyawan maka ada salah satu yang harus diperhatikan yakni kepemimpinan,

komunikasi, kompetensi dan pengembangan karir karena kegiatan ini sangatlah penting untuk mencapai jenjang karir yang dibutuhkan karyawan.

Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi suatu individu atau kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan menyangkut orang lain dalam hal ini karyawan yang menjadi bawahannya karena kepemimpinan mempunyai kemampuan untuk menumbuhkan kerja sama antar karyawan dalam bekerja sama tujuannya untuk membangun komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga memotivasi karyawan untuk menggali kemampuan dan menjadi faktor penentu mendapat jenjang karir karyawan untuk kedepannya.

Selain kepemimpinan faktor komunikasi menjadi salah satu tujuan dari pengembangan karir karyawan. Komunikasi dalam pekerjaan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan karena komunikasi adalah suatu rantai penghubung antara karyawan dan perusahaan. Komunikasi ini kegiatan interaksi yang dilakukan manusia setelah berinteraksi dengan sesamanya secara langsung ataupun melalui media elektronik untuk menyampaikan suatu pesan. Komunikasi dalam bekerja yang efektif akan mendorong kemampuan karyawan untuk berkembang.

Di samping itu Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan untuk melaksanakan suatu tugas, pengetahuan, sikap dan nilai – nilai pribadi yang didasarkan oleh pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Dalam suatu perusahaan karyawan diwajibkan atau di tuntut harus mempunyai kompetensi guna untuk menyelesaikan tugas – tugas, pekerjaan

di perusahaan agar mendapatkan kualitas hasil yang baik dan mendapat pengembangan karir untuk menduduki posisi jabatan yang lebih baik.

Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia harus adanya manajemen yang baik untuk mencapai kebutuhan yang di inginkan perusahaan. Demikian pula halnya dengan PT Kencana Dharma Abadi perusahaan Automotive yang bergerak di bidang Perbaikan (*Maintenance*), Penjualan (*Sales*), dan Suku Cadang (*SparePart*). Sumber daya manusia di perusahaan ini perlu di kelola dengan baik memicu dengan perkembangan jaman yang cukup maju pada saat ini. Untuk meningkat kan kemampuan kompetensi karyawan harus adanya pengembangan karir karyawan yang baik agar dapat menumbuhkan rasa professional disamping itu pengembangan karir yang di laksanakan oleh perusahaan, karyawan juga harus adanya komunikasi yang baik agar kepemimpinan dapat menilai karyawan yang layak atau tidaknya untuk di kembangkan.

Namun pada kenyataannya dari hasil survey atau observasi yang dilakukan pada karyawan perusahaan tersebut pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi cukup kurang karena terdapat beberapa permasalahan seperti adanya beberapa karyawan teknisi, *sparepart* dan penjualan (*sales*) yang terhambat karir nya padahal karyawan tersebut sudah menguasai tugas atau pekerjaan serta memenuhi syarat pada posisi level yang seharusnya di tempatkan tetapi sampai saat ini karyawan masih berada di posisi jabatan sebelumnya.

Hasil wawancara dengan assistant manager service PT Kencana Dharma Abadi yaitu Bapak Epin Sopian Hendayana mengatakan ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini mengenai pengembangan karir. Masalah tersebut karena minat karyawan yang mengikuti pengembangan melalui training Online Assesment Sistem ( OAS ) sangat kurang, kurangnya rasa kemauan karyawan dalam mengembangkan kemampuannya yang telah di berikan tugas, komunikasi antara atasan dan bawahan kurang efektif dan sering menunda nunda pekerjaan serta rasa inisiatif karyawan dalam kemampuan kurang sehingga karyawan tidak mengembangkan diri pada pekerjaannya oleh sebab itu banyak yang terus menetap pada posisi jabatan atau level itu itu saja dan seharusnya dengan training dan kemampuan bisa membuat karyawan berkembang.

Berdasarkan data dari Assistant Manager Service PT Kencana Dharma Abadi bapak Epin Sopian Hendayana mengenai pengembangan karir di PT Kencana Dharma Abadi. Terdapat beberapa karyawan yang terhambat karirnya berikut adalah data yang menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT Kencana Dharma Abadi banyak yang terhambat. Pada tabel 1.1 terdapat beberapa daftar karyawan yang terhambat karirnya sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Daftar karyawan yang karirnya terhambat di PT Kencana  
Dharma Abadi Tahun 2019**

No	Divisi	Level	Jumlah
1	Maintenance	DT ( Diagnostic Technician )	1 orang
2	Maintenance	RT ( Repair Technician )	12 orang
3	Maintenance	MT ( Mechanical Technician )	12 orang
4	Maintenance	AT ( Assistant Technician )	1 orang
5	Sparepart	Basic	2orang
6	Sales	Bronze	2orang
7	Sales	Silver	1orang
		Jumlah	31orang

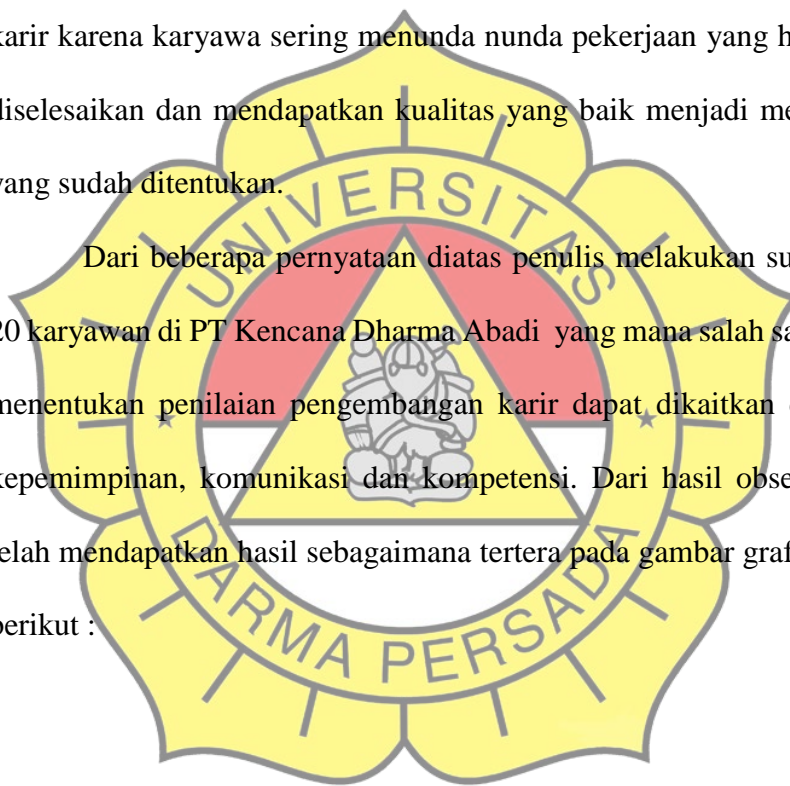
Sumber : PT Kencana Dharma Abadi data tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pengembangan karir di PT Kencana Dharma Abadi masih banyak yang terhambat penyebab karyawan tertunda yaitu minat karyawan dalam melaksanakan pengembangan melalui training online masih cukup kurang, kurangnya rasa inisiatif pada karyawan dalam mengembangkan kemampuannya, seringnya menunda nunda pekerjaan dan pelatihan yang sudah diberikan kurang di aplikasikan sehingga banyak karyawan yang tidak beranjak dari level posisi itu - itu saja padahal training yang diberikan seharusnya dapat membuat karyawan berkembang.

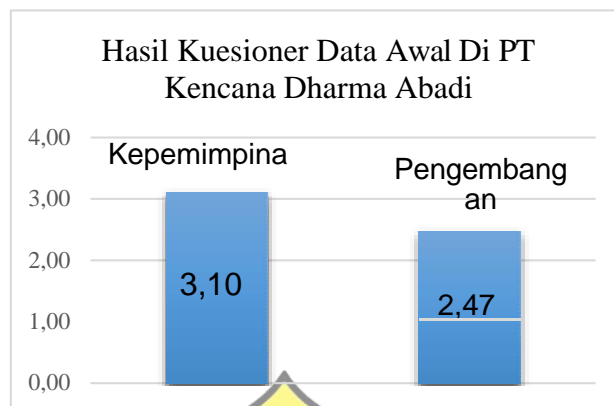
Sebagai perusahaan otomotive PT Kencana Dharma Abadi harus memaksimalkan pengembangan karir. Setiap karyawan harus dapat

menjalankan tugas pekerjaannya dan ketepatan waktu yang sudah ditentukan karena setiap karyawan berhubungan dengan perusahaan dan konsumen. Dalam hal ini pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi masih belum maksimal, padahal kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi yang sudah terbilang cukup baik. Atasan kurang memonitoring pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini berdampak pada menurunnya pengembangan karir karena karyawan sering menunda nunda pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan dan mendapatkan kualitas yang baik menjadi mengulur waktu yang sudah ditentukan.

Dari beberapa pernyataan diatas penulis melakukan survey terhadap 20 karyawan di PT Kencana Dharma Abadi yang mana salah satu faktor yang menentukan penilaian pengembangan karir dapat dikaitkan dengan faktor kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi. Dari hasil observasi tersebut telah mendapatkan hasil sebagaimana tertera pada gambar grafik 1.1 sebagai berikut :



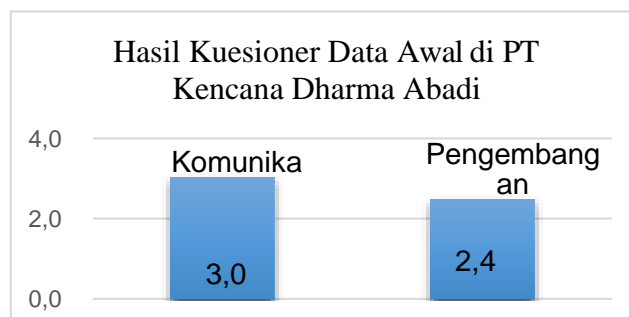
## 1. Kepemimpinan



Gambar 1.1 Grafik Kepemimpinan

Berdasarkan gambar grafik 1.1 penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner menunjukkan kepada 20 responden dapat dilihat bahwa nilai interval kepemimpinan rata – rata sebesar 3,10 yang masuk dengan kategori interval yang baik. Berarti faktor kepemimpinan antara hubungan kerjasama pimpinan dan bawahan PT Kencana Dharma Abadi sudah berjalan dengan baik, dan dapat dilihat juga bahwa interval pengembangan karir dengan rata – rata sebesar 2,47 yang masuk dalam kategori interval rendah.

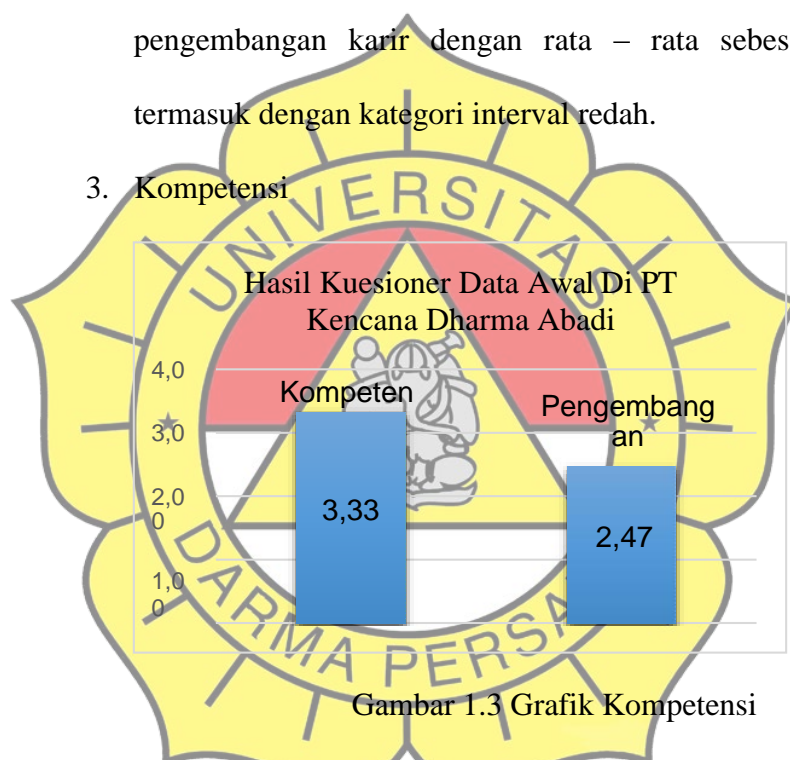
## 2. Komunikasi



Gambar 1.2 Grafik Komunikasi

Berdasarkan gambar grafik 1.2 penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan dan dapat dilihat interval komunikasi rata – rata sebesar 3,03 yang dapat dikatakan masuk dalam kategori interval yang baik hal ini berarti komunikasi dalam perusahaan tersebut sudah terkoordinasi dan berjalan dengan baik. sedangkan pada interval pengembangan karir dengan rata – rata sebesar 2,47 yang termasuk dengan kategori interval rendah.

### 3. Kompetensi



Gambar 1.3 Grafik Kompetensi

Berdasarkan pada gambar grafik 1.3 penelitian awal penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 20 orang responden dan dapat dilihat bahwa nilai interval kompetensi rata – rata sebesar 3,33 yang masuk dalam interval sangat baik berarti kompetensi yang dimiliki karyawan PT Kencana Dharma Abadi diterapkan dengan baik sesuai dengan kemampuan untuk saat ini dan dapat di lihat pula pada interval pengembangan karir dengan



rata – rata sebesar 2,47 yang masuk dalam interval rendah. Sedangkan menurut informasi yang penulis dapatkan dari assistant manager service PT Kencana Dharma Abadi sebagai mana tertera pada pernyataannya ada beberapa karyawan yang mengalami masalah seperti menunda – nundanya pekerjaan yang di berikan, kurangnya kemauan untuk pengembangan pada karyawan tersebut sehingga menyebabkan pengembangan karirnya terhambat.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian tentang “**Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan di PT Kencana Dharma Abadi**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang telah disampaikan pada latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan beberapa identifikasi masalah yang terdapat pada PT. Kencana Dharma Abadi seperti :

1. Kepemimpinan pada PT Kencana Dharma Abadi sudah masuk dalam kategori baik, namun untuk pengembangan karir masuk pada kategori rendah.
2. Komunikasi pada PT Kencana Dharma Abadi sudah masuk dalam kategori baik, namun untuk pengembangan karir masuk pada kategori rendah.

3. Kompetensi pada PT Kencana Dharma Abadi sudah masuk dalam kategori sangat baik, namun untuk pengembangan karir masuk pada kategori rendah.
4. Pengembangan karir karyawan PT Kencana Dharma Abadi masuk dalam katategori rendah, namun pada kepemimpinan sudah baik, komunikasi berjalan baik dan kompetensinya tinggi.

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembahasan dan ruang lingkup bahasan proposal skripsi berfokus hanya membatasi pada permasalahan yang sesuai dengan judul proposal skripsi yang diajukan yaitu mengenai kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi.

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi ?
4. Apakah kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi terhadap pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi

### 1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian yang sudah dilakukan penulis ini diharapkan penelitian memperoleh manfaat yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi yang berpengaruh dengan pengembangan karir pada PT Kencana Dharma Abadi

#### 2. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

##### a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini di harapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis dalam mengenai pengaruh kepemimpinan,

komunikasi dan kompetensi terhadap pengembangan karir di PT Kencana Dharma Abadi.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti penting kepemimpinan , komunikasi dan kompetensi terhadap PT Kencana Dharma Abadi.

