

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu penentu pencapaian keberhasilan organisasi adalah Sumber daya manusia. Balas jasa atas pengorbanan atau perestasi merupakan penghargaan bagi orang yang bekerja pada suatu perusahaan. Salah satu tujuan karyawan bekerja adalah adanya kepuasan karir dalam dirinya.

Kepuasan karir adalah sama dengan sukses karir subyektif (Barnett dan Bradley, 2007). Menurut Kistyanto, 2008 sebuah konstruk yang ada dalam pikiran orang-orang dan tidak mempunyai batasan-batasan merupakan pandangan subjektif terhadap kesuksesan karir. Kepuasan karir merupakan kepuasan yang bersifat fisik dan tidak ada habisnya (Ezra, 2008).

Kepuasan karir dapat terwujud apabila adanya pengembangan kompetensi dari dalam diri karyawan. Pengembangan kompetensi dari karyawan dapat terwujud melalui berbagai pihak, baik organisasi maupun peranan dari karyawan itu sendiri. Dalam beberapa dekade ini dukungan organisasi memainkan peran dalam memberikan pengembangan kompetensi kepada karyawannya. Dukungan organisasi disini bisa melalui pelatihan dan kesempatan pendidikan bagi karyawan.

Penelitian ini menggunakan obyek UD. Adhi Taslim Demak yang bergerak dalam kerajinan Kaligrafi. Permasalahan terjadi karena karyawan merasa kepuasan karir yang diterima dari UD. Adhi Taslim Demak kurang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Pihak UD. Adhi Taslim Demak, sendiri tidak

memberikan dukungan kepada karyawan untuk melakukan pengembangan kompetensi kepada karyawan. Dukungan organisasi yang memberikan kesempatan pengembangan karir pada karyawan akan memberikan kepuasan karir karyawan.

Tindakan UD Taslim yang tidak memberikan dukungan kepada karyawan untuk melakukan pengembangan kompetensi dapat dilihat dari belum adanya penanganan yang serius tentang program atau dukungan dari UD. Adhi Taslim Demak untuk mengembangkan kompetensi karyawan berupa pelatihan pembuatan kaligrafi ataupun pelatihan bagi tenaga pemasar. Pembuat kaligrafi tidak bisa mengembangkan desain kemampuannya untuk menghasilkan kaligrafi yang inovatif. Bagi bagian pemasaran tidak di ikut sertakan dalam seminar dan workshop yang dapat menunjang bagaimana startegi pemasaran yang tepat dalam memasarkan kaligarfi.

Selain dukungan organisasi, partisipasi individu atau karyawan dalam meningkatkan kompetensi karyawan juga memiliki peranan yang sangat besar. Dari perseptif karyawan, pemahaman bagaimana kemampuan indisvidu dalam melakukan pekerjaan, minat yang di miliki seorang karyawan atas pekerjaan yang sekarang di tekuni dan keinginan maju dari seorang karyawan akan mendorong seorang karyawan untuk mengembangkan kompetensi dalam diri karyawan tersebut. Pengembangan kompetensi karyawan yang sesuai dengan sasaran akan memebrikan ruang untuk membantu karyawan menjadi puas dengan karir mereka.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan UD. Adhi Taslim Demak hanya melakukan 1 kali pelatihan, yang dilakukan kepada 2 orang karyawan bagian produksi untuk melakukan studi banding tentang pembuatan kaligrafi di perusahaan kaligrafi lain yang lebih modern di Jawa Timur. Hal ini masih dianggap kurang bagi karyawan UD. Adhi Taslim Demak untuk mengembangkan kompetensi dalam dirinya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang berpengaruh juga terhadap kinerja. Karena setiap karyawan memiliki alasan tersendiri yang mendorong mereka untuk menjalankan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu. Seorang karyawan akan bekerja lebih giat terhadap pekerjaan tersebut karena adanya kepuasan karir yang dikembangkan melalui pengembangan kompetensi. Karena kepuasan karir adalah suatu efektifitas atau respon emosional bagi karyawan.

Dalam penelitian ini menemukan dimana jika ada pengembangan karir yang bagus maka karyawan mendapat kepuasan karir tersebut, maka dari itu penelitian mengambil judul **Peningkatan Kepuasan Karir Melalui Pengembangan Kompetensi Pada UD Adhi Taslim Demak.**

Berdasarkan hasil penelitian *vos at al*, (2010) membuktikan bahwa pengembangan kompetensi memediasi hubungan dukungan organisasi terhadap kepuasan karir, sedang menurut Yuliantini (2013), pengembangan kompetensi tidak memediasi hubungan dukungan organisasi terhadap kepuasan karir. Hasil penelitian *vos at al*, (2011) membuktikan bahwa pengembangan kompetensi memediasi hubungan partisipasi karyawan terhadap kepuasan karir, sedangkan

menurut Kistyanto (2008), pengembangan kompetensi tidak memediasi hubungan partisipasi karyawan terhadap kepuasan karir.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah penelitian, maka rumusan masalah penelitian adalah “bagaimana meningkatkan kepuasan karir di UD Adhi Taslim Demak”, sehingga dapat di susun pertanyaan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi karyawan
2. Bagaimana pengaruh partisipasi karyawan terhadap pengembangan kompetensi karyawan
3. Bagaimana pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kepuasan karir
4. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan karir
5. Bagaimana pengaruh partisipasi karyawan terhadap kepuasan karir

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan, baik tujuan yang bersifat khusus maupun tujuan yang bersifat umum, maka tujuan yang hendak dicapai yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi karyawan terhadap pengembangan kompetensi karyawan.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi karyawan terhadap kepuasan karir.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan karir.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi karyawan terhadap kepuasan karir.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Mengembangkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh dukungan organisasi dan partisipasi karyawan dalam meningkatkan pengembangan kompetensi karyawan, sehingga juga meningkatkan kompensasi dan kepuasan karir.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Memberi masukan kepada UD. Adhi Taslim dalam melakukan kebijakan, khususnya tentang pengaruh dukungan organisasi dan partisipasi karyawan dalam meningkatkan pengembangan kompetensi karyawan, sehingga juga meningkatkan kompensasi dan kepuasan karir.

##### **3. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Memberikan masukan secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diaplikasikan dalam system organisasi kependidikan.