

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perusahaan atau organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Pada era globalisasi ini, banyak perusahaan atau organisasi yang meningkatkan kualitas produk/jasanya untuk memikat para pembeli agar tertarik dan menggunakan produk atau jasa.

Seiring dengan persaingan ketat tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia dimana ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai atau karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Serta perlunya kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan handal, sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik serta keberhasilan bagi perusahaan atau organisasi, ditentukan oleh cara perusahaan atau organisasi mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi dengan maksimal.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya pada saat karyawan melakukan pekerjaannya. Tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Ada

beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu, otonomi dan kebebasan, karir *benefit*, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi atau gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman dilingkungan kerja, kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan perkerjaan, *training* spesifikasi pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan (Afandi, 2018: 74).

Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada, salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi. Sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, baik gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan rekan kerja, beban kerja dan lainnya (Sudaryo,dkk, 2018).

PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar yang berlokasi di jalan kaliasem, dangin puri kauh yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang teknologi informasi, dan komunikasi atau ICT. Ranah bisnis atau bisnis model dari perusahaan PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar bersifat

B2B yang merupakan singkatan dari *Business To Business*, dimana menawarkan bentuk produk seperti *Software as a Service* (SaaS), konsultasi sistem atau solution, serta bentuk *subscription* atau produk layanan berbasis sewa. Fenomena yang menyangkut pada kepuasan kerja karyawan ditunjukan dari data rekapitulasi kepuasan karyawan menunjukkan bahwa ada faktor kepuasan kerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan.

Tabel 1.1

**Hasil Rekap Kepuasan Kerja karyawan
PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar**

Kepuasan Karyawan	
Sub Faktor	%
Pengembangan Karir	75
Gaji & Tunjangan	85
<i>Work/Life Balance</i>	79
Budaya Perusahaan	84
Manajemen	76
Pelatihan	74
Komunikasi	72
Fasilitas & Sarana	82

Sumber: PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar 2023

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa pengembangan karir mendapat nilai 75%, didalamnya terdapat indikator kebutuhan karir, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi karir, promosi, mutasi, pengembangan tenaga kerja. Lalu pada gaji dan tunjangan indikatornya ada jaminan sosial, fasilitas, jabatan, pendidikan, masa kerja, kesejahteraan dan kompensasi sehingga mendapatkan nilai 85%. Pada faktor *work/life balance*

yaitu keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mendapat nilai 79%, didapat dari indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Untuk faktor budaya terdapat indikator keleluasaan kerja, toleransi organisasi, kejelasan, upaya organisasi, dukungan atasan, komitmen, toleransi, dan pola komunikasi sehingga mendapat nilai 84%. Pada faktor manajemen mendapat nilai 76% yang mana ada indikator pengendalian, inovasi, kebijakan, etika, tanggung jawab sosial, perencanaan dan pengorganisasian. Pada faktor pelatihan mendapat nilai 74%, terdapat indikator peserta, instruktur, dan materi. Selanjutnya faktor komunikasi memiliki indikator keterbukaan, empati, sikap mendukung, dan kesetaraan mendapat nilai 72%. Terakhir faktor fasilitas dan sarana dimana harus memiliki kondisi dan suasana yang nyaman serta mendukung. sehingga indikator yang digunakan nilai fungsi, kondisi, perlengkapan, kenyamanan, lokasi, dan perencanaan mendapat nilai 82%. Sehingga kepuasan kerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar ditahun 2023 dapat dikatakan baik tetap masih ada beberapa faktor yang belum sesuai dengan harapan. Dimana kepuasan sebagian besar berasal dari faktor gaji dan tunjangan dengan ditunjukan dengan hasil nilai tertinggi, namun karyawan kurang puas terhadap faktor komunikasi di perusahaan dengan hasil nilai yang rendah.

Upaya untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan pelatihan. Dimana pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan

kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan (Noe,2020).

Pelatihan pada PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar yang dilakukan bertujuan untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan. Apalagi bagi perusahaan PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi dimana teknologi terus mengalami perubahan semakin maju dan canggih. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, antara lain dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, gaya belajar, fungsi-fungsi sumber daya manusia

Fenomena yang terjadi mengenai pelatihan pada PT. Sigma Cipta Carakan adalah biasanya perusahaan pusat akan mengadakan pelatihan sehingga perusahaan akan mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan. Tetapi pelaksanaan pelatihan tidak selalu pasti dilakukan serta jarang ada yang mengikuti pelatihan. Karyawan juga terkadang mencari pelatihan secara mandiri untuk mengembangkan diri. Sehingga membuat karyawan merasa ketidakpuasan karna kurangnya pengadaan pelatihan atau sertifikasi untuk karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dehiba (2019) mengatakan Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Simanjorang (2019) pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Girsang (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk. (2022) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain pelatihan yaitu komunikasi, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perlu memperhatikan komunikasi terlebih dahulu. Komunikasi adalah salah satu faktor penting terjalannya aktivitas. Dengan komunikasi aktivitas apapun pasti terjadi baik antar individu, kelompok, maupun organisasi. Begitu pula dalam organisasi formal atau informal komunikasi yang baik sangat mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pengetahuan tentang komunikasi dan hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi. Proses komunikasi yang efektif sangat penting bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan manajemen. Manusia adalah makhluk sosial, dimana ia selalu hidup dengan manusia lain, selalu berkomunikasi dalam mengatur dan mengorganisasi kehidupannya (Handoko, 2018:271). Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, antara lain kredibilitas, konten, kejelasan, kemampuan komunikasi, saluran distribusi, dan konsistensi.

Fenomena yang terjadi mengenai komunikasi pada PT. Sigma Cipta Carakan adalah komunikasi secara informal kurang sering terjadi karena karyawan fokus pada pekerjaan dan komunikasi banyak dilakukan melalui online sehingga hanya komunikasi formal saja yang sering terjadi seperti pada saat diadakan pertemuan dan rapat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar, dkk. (2022) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramesti (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imbang (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan pengembangan karir. Pengembangan karir yang dimaksud adalah setiap usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diembannya yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Dengan program pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Affandi,2018).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan pengembangan karir merupakan peningkatan status seseorang dalam organisasi. Disisi lain pengembangan karir dapat menjadi masalah dalam perusahaan karena jika terjadi ketidakjelasan atau tidak ada arah tentang pengembangan karir selanjutnya karyawan dapat kehilangan kepuasan kerjanya karna tidak ada lagi yang bisa diraih. Dimana dapat mengakibatkan karyawan keluar dari perusahaan dan mengembangkan karirnya diperusahaan lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, antara lain prestasi kerja, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, peluang untuk tumbuh, pembimbing dan sponsor.

Fenomena yang terjadi mengenai pengembangan karir pada PT. Sigma Cipta Carakan adalah kesempatan untuk berkembang kecil dan peluang untuk jenjang karir juga kecil sehingga bekerja dalam pekerjaan yang sama dalam waktu yang lama. Pernyataan ini didukung dengan penelitian Munandar (2019) menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi, dkk. (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar ?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar ?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka menjadi tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
2. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Mahasiswa
Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung dan merupakan suatu kesempatan untuk mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada untuk dicari solusi pemecahannya dengan cara mengaplikasikan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dengan keadaan yang terjadi sesungguhnya di lapangan.
2. Bagi PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan khususnya mengenai pengaruh pelatihan, komunikasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Need Fulfillment Theory*

Dalam penelitian ini menggunakan teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*) dikarenakan teori tersebut menjelaskan bahwa dalam mencapai kepuasan kerja yang baik tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. *need fulfillment theory*, teori ini juga menyatakan bahwa pegawai akan merasa puas apabila mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, semakin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang akan dicapai oleh karyawan yaitu segi pelatihan, komunikasi, dan pengembangan karir.

2.1.2 Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari

(Noe, 2020). Menurut Jackson (2018), pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

2. Tujuan pelatihan

Menurut Simamora (2020:22) tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kinerja.
2. Untuk memutakhirkan keahlian.
3. Untuk mengurangi waktu belajar.
4. Untuk membantu memecahkan permasalahan operasional.

5. Untuk mempersiapkan promosi.
6. Untuk mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Widodo (2018:13) tujuan utama suatu program pelatihan adalah meningkatnya kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam organisasinya. Itu pun dengan catatan bahwa pelatihan berhasil membuat orang yang mengikutinya belajar sesuatu. Dan tujuan pelatihan adalah meningkatnya mutu dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya akan mencapai tujuan itu.

3. Manfaat pelatihan

Manfaat pelatihan menurut Widodo (2018:15) dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu perilaku (*Attitude*), pengetahuan (*Knowledge*) dan keterampilan (*Skill*) yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Perilaku

Pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang sehingga membantu dirinya untuk dapat mendorong pencapaian pengembangan serta kepercayaan diri, pelatihan juga dapat membantu seseorang dalam mengatasi stres, kekecewaan dan konflik sehingga dapat memberikan pengakuan dan perasaan kepuasan kerja. Pelatihan juga bermanfaat dapat mengubah perilaku seseorang dengan mengurangi kekhawatiran dalam mencoba pekerjaan yang baru.

2. Pengetahuan

Pelatihan dapat memberikan pengetahuan yang baru mengenai tugas pekerjaan yang menggunakan teknologi baru sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, pelatihan juga dapat memberikan pengetahuan kepada seseorang dalam meningkatkan karir dan produktivitas kerja.

3. Keterampilan

Pelatihan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga memiliki karyawan yang lebih terampil, efektif dan efisien dalam bekerja. Keterampilan dalam pelatihan dapat memberikan inovasi baru bagi perusahaan dan kreativitas individu dalam meningkatkan kinerja diperusahaan atau membuat *enterpreunership* baru bagi dirinya.

4. Jenis pelatihan

Menurut Yoder (2018:19) mengemukakan jenis pelatihan dengan memandang dari lima sudut bentuk pelatihan yaitu:

1. Siapa yang dilatih (*who gets trained*)

Artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa. Dari sudut ini maka pelatihan dapat diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, pengawas manajer, staf ahli, remaja, pemuda, orang lanjut usia.

2. Bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*)

Artinya dengan metode apa ia dilatih. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode pemagangan, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instusksi kerja dan sebagainya.

3. Dimana ia dilatih (*where he gets trained*)

Artinya pelatihan mengambil tempat. Dari sudut ini pelatihan dapat diselenggarakan di tempat kerja, di sekolah, dikampus, di tempat khusus, di tempat kursus atau di lapangan.

4. Bilamana ia dilatih (*when he gets trained*)

Artinya kapan pelatihan itu diberikan, dari sudut pandang ini pelatihan dapat dilaksanakan sebelum atau sesudah seseorang mendapatkan pekerjaan, setelah ditempatkan, menjelang pensiun, dan sebagainya

5. Apa yang di belajarkan kepadanya (*what he is taught*)

Artinya materi pelatihan apa yang diberikan, dari sudut ini pelatihan dapat berupa pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan hubungan manusia, pelatihan kesehatan kerja, pelatihan penanggulangan bencana, pelatihan penumpasan teroris dan sebagainya.

5. Indikator pelatihan

Menurut (wahyuningsih,2019:6) terdapat lima indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan

Pelatihan harus memiliki tujuan yang realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi

Bentuk materi pelatihan dapat bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode

Metode yang digunakan dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih/pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.3 Komunikasi

1. Pengertian komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dalam perusahaan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara manajer dengan bawahannya. komunikasi dilakukan agar pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan

keinginan pengirim berita. Komunikasi yang efektif penting bagi pimpinan karena dua alasan pertama, komunikasi adalah proses dimana fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan dilaksanakan. Kedua, komunikasi adalah kegiatan dimana manajer mencurahkan sebagian besar dari waktunya (Handoko, 2018:271).

2. Fungsi dan tujuan komunikasi

Komunikasi mempunyai empat fungsi utama dalam sebuah kelompok atau organisasi yaitu, fungsi kendali, motivasi, pernyataan emosi, dan informasi. Komunikasi berfungsi untuk mengendalikan perilaku anggotanya hal ini bisa dilihat melalui tata tertib, peraturan dan lain-lainnya. Komunikasi juga memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada karyawan/anggota tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, seberapa baik dikerjakan, dan seterusnya. Selain itu komunikasi merupakan jalan untuk menyampaikan,

3. Unsur-unsur Komunikasi

Menurut Mohyi (2018:112-113) dalam komunikasi terdapat beberapa unsur komunikasi yaitu:

1. Komunikator, seseorang atau beberapa orang yang menyampaikan informasi (pesan) kepada komunikan.
2. Komunikan, seseorang atau beberapa orang yang menerima informasi dari komunikator.
3. Informasi, sesuatu yang ingin disampaikan kepada komunikan.

Informasi ini terbagi lagi menjadi dua yaitu informasi yang dikirimkan dan informasi yang diterima.

4. Media, sarana yang digunakan untuk menyalurkan informasi dari komunikator kepada komunikan.
5. Umpan balik atau efek, tanggapan (respon) atau reaksi dari komunikan ketika menerima informasi dari komunikator.

Selain dua hal ini, ketika komunikator menyampaikan info kepada komunikan pasti memiliki tujuan informasi yaitu tujuan ketika informasi tersebut disampaikan. Menurut Pareek (2019:97-99) tidak hanya fungsi saja yang ada dalam komunikasi, tetapi komunikasi juga memiliki tujuan yaitu:

- a. Memberikan informasi, mengirimkan informasi dari suatu sumber kepada orang-orang atau kelompok alamat komunikasi.
- b. Umpan balik, komunikasi umpan balik membantu usaha mengambil langkah-langkah perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan serta memberikan motivasi kepada orang-orang/karyawan untuk mengembangkan rencana-rencana yang menantang dan realistis.
- c. Pengaruh, mempengaruhi orang.
- d. Memecahkan persoalan.
- e. Pengendalian, komunikasi membantu terlaksananya pengendalian.
- f. Pengambilan keputusan, penyelesaian alternatif dan pertukaran

pendapat tentang berbagai hal.

- g. Mempermudah perubahan, efektivitas suatu perubahan yang diadakan dalam suatu organisasi sebagian besar tergantung pada kejernihan dan spontanitas komunikasi.
- h. Pembentukan kelompok, komunikasi membantu pembentukan hubungan.

4. Indikator Komunikasi

Adapun indikator komunikasi menurut Wasiman (2018:18) diantaranya:

1. Pemahaman kemampuan

Memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan komunikasi

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.1.4 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Affandi, 2018:9). Namun demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubunginya tidaklah sesederhana itu. Seperti yang diungkapkan oleh Priansa (2018:161) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan

memberikan makna bagi kehidupan pegawai. Dengan demikian persoalan pengembangan karier ini juga amatlah berpengaruh pada kinerja serta kepuasan kerja seorang karyawan, tentunya dengan bentuk paling yang konkretnya adalah pengembangan finansial dan kualitas kehidupannya pula. Sementara itu Hartatik (2019:138) memberikan beberapa opsi definisi yang dapat menyelubungi pengembangan karir yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.
2. Pekerjaan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan serta penambahan kemampuan seorang pekerja.
3. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.
4. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

Artinya pengembangan karir meliputi pengembangan dari individu atau karyawan itu sendiri, usaha atau proses untuk mencapainya, peningkatan sikap karyawan, hingga peningkatan kewenangan serta jabatannya di dalam organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai

suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Menurut Ramli & Yudhistira (2018:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Berdasarkan pengertian pengembangan karir menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan serta perubahan nilai-nilai dari anggota organisasi menuju tingkat kematangan, kompetensi, dan kewenangan yang lebih tinggi berdasarkan perencanaan serta berbagai aspek lain yang direncanakan baik oleh individu terutama oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja kerja serta kehidupan anggota organisasi tersebut secara holistik. Menurut Sutrisno (2019:166) pengembangan karir bertujuan untuk:

1. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.

2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas.
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

2. Bentuk Pengembangan Karir

Pengembangan karir tidak melulu mengenai masalah kenaikan jabatan saja. Bahkan bentuk atau wujudnya sendiri sebetulnya cukup beragam. Menurut Cardoso (2019:138) bentuk pengembangan karir dapat dibagi menjadi tiga, yakni sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan

adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Supaya efektif pelatihan biasanya mencakup pendidikan atau pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil di identifikasikan.

2. Promosi/Kenaikan Jabatan

adalah perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Apabila seseorang mempunyai kemampuan dan keahlian maka dia bisa di promosikan dan akan naik Jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga tanggung jawabnya akan semakin besar atas pekerjaan tersebut.

3. Mutasi/Perubahan Jabatan

adalah kegiatan yang bisa mengembangkan posisi atau status seseorang dalam sebuah organisasi, atau sering juga disebut dengan perubahan jabatan dalam organisasi. Dengan kata lain mutasi ini dapat berarti seorang karyawan yang dipindahkan posisinya ke posisi tertentu, maupun lokasi atau cabang kantor tertentu pula.

3. Tahapan Pengembangan Karir

Menurut Muhadi (2021:6-7) tahapan pengembangan karir dapat dijabarkan sebagai berikut. Pengembangan karir terdiri atas dua sub-proses yang meliputi:

1. *Occupational choice* atau pilihan profesi/jabatan
2. *Organization choice*, atau pilihan organisasi
3. *Choice of job assignment*, atau pilihan tugas pekerjaan
4. *Career self-development*, atau pengembangan mandiri karir

Proses tersebut terjadi secara *internal* pada individu (karyawan) dan berhubungan langsung dengan berbagai kebijakan dan kebutuhan organisasi.

Sementara itu sub-proses kedua berkaitan dengan MSDM atau manajemen sumber daya manusia dan organisasi sendiri yang terdiri atas:

1. *Recruitment and selection*, atau rekrutmen dan seleksi karyawan
2. *Human resources allocation appaisal and evaluation*, atau alokasi dari manajer sumber daya manusia serta evaluasinya
3. *Training and development*, yang berarti pelatihan dan pengembangan.

Selain itu proses pengembangan karir juga akan melibatkan dua komponen penting yakni perencanaan karir dan manajemen karir sebagai berikut.

1. Career Planning

Career planning atau perencanaan karir adalah suatu proses yang berlangsung secara sadar agar:

1. Menjadi tahu akan diri, peluang, hambatan, pilihan, dan akibat.
2. Untuk mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir.
3. Pengembangan yang terkait untuk memberikan, arah, waktu, dan urutan dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan karir tertentu.

2. Career Management

Career management atau manajemen karir adalah suatu proses setelah berlangsung mulai dari penyiapan, pengimplementasian, *monitoring* rencana karir yang dilaksanakan oleh individu sendiri atau bersama-sama dengan sistem karir organisasi.

4. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018, hlm. 44-145) indikator pengembangan karir di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Prestasi kerja

Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktifitas pengembangan karir, ketika kinerjanya di bawah standar dengan mengabaikan upaya pengembangan-pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur (*Exposure*)

Eksposur menjadi paham (diharapkan dapat mempertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarier lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir.

3. Jaringan kerja (*Networking*)

Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.

4. Peluang untuk tumbuh (*growth*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya.

5. Pembimbing dan sponsor

Banyak karyawan berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Nasehat-nasehat yang diberikan oleh mentor dan pembimbing dapat membantu dalam proses pengembangan karir mereka sendiri.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, dkk (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74).

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja

yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sihombing (2018), ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori *Discrepancy* Kepuasan atau ketidakpuasan

Dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya Manullang (2018). Seorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, maka semakin besar ketidakpuasannya. Jika jumlah faktor pekerjaan lebih banyak yang diterima (secara minimal) dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang yang bersangkutan akan sama puasny dengan

kondisi terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat (*discrepancy*). Perbedaan yang terjadi disini adalah perbedaan yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakannya itu dibawah standar minimum (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Teori *Equity* Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya

Tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain Karlins (2018). Dasar kepuasan kerja adalah derajat keadilan yang diterima pegawai dalam situasi kerjanya. Semakin tinggi derajat keadilan yang diterima, maka pegawai yang bersangkutan akan semakin puas.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg (2018). Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu “*dissatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivators*”. *Hygiene factors* merupakan faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan gaji. Sedangkan *motivators*

merupakan faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Hasil penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang meliputi variabel pelatihan, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini dilakukan guna membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut merupakan penjelasan terkait penelitian terdahulu :

1. Girsang (2018) yang berjudul pengaruh pelatihan dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu jumlah responden, tahun penelitian, dan tempat penelitian. Persamaanya dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel pelatihan.
2. Yusuf, dkk. (2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Makassar. Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 80 orang karyawan sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian

sebelumnya dengan penelitian ini terlihat pada tempat penelitian, populasi dan sampel. Persamaan menggunakan variabel pelatihan.

3. Dehiba (2019) yang berjudul pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling* dengan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 71 responden yang berpenduduk 240 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS 24 *for windows*. Berdasarkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada tahun penelitian, tempat penelitian, dan populasi. Persamaan menggunakan variabel pelatihan.
4. Simanjorang (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kapuas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuan Batu Utara. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 250 orang. Sampelnya berjumlah 72 orang yang diturunkan dari rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proporsional Stratified Random Sampling*. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis (uji-t, uji F, dan uji koefisien determinasi). Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert, dan diolah secara statistik

dengan program SPSS 20.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini pada populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel. Persamaan menggunakan variabel pelatihan.

5. Bachtiar, dkk. (2022) yang berjudul pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Singaraja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 73 pegawai kontrak Dinas Perhubungan Singaraja. Data dikumpulkan dengan menggunakan pencatatan dokumen, kuesioner, dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel komunikasi. Sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitian, jumlah responden dan tahun penelitian.
6. Pramesti (2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di J4 Hotel Legian Kuta Bali. Populasi yang digunakan adalah 45 karyawan yang juga dijadikan sampel penelitian yaitu 45 responden. Pengujian instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji f serta koefisien standar beta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian dan tahun penelitian. Penelitian sekarang dilakukan di PT Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar. Persamaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu metode penelitian dan variabel komunikasi.

7. Imbang (2022) yang berjudul pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi yang berjumlah 36 orang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik metode survei, dengan membagikan kuesioner dengan jumlah responden 36 orang. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian, tahun penelitian dan jumlah responden. Persamaan penelitian yaitu variabel komunikasi.
8. Sari (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan Bank Muamalat KC Solo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Muamalat KC Solo. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 30 kuesioner yang dapat diolah, Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi

tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian, jumlah sampel yang digunakan dan tahun penelitian. Persamaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu metode penelitian dan teknik analisa data.

9. Effendi, dkk. (2019) yang berjudul pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Harian Waspada Medan. Sampel penelitian ini adalah 47 responden dengan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu tempat penelitian, jumlah responden yang digunakan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel pengembangan karir dan pelatihan.
10. Erdiansyah (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu metode

penentuan sampel, jumlah responden penelitian. Persamaan penelitian ini yaitu variabel pengembangan karir dan metode analisis data.

11. Munandar (2019) yang berjudul pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Railink Cabang Medan. Populasi berjumlah 77 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan metode kuantitatif asosiatif. Dari hasil analisa data diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu tahun penelitian, objek penelitian dan jumlah responden penelitian. Persamaan penelitian ini yaitu variabel pengembangan karir, pelatihan, dan teknik pengumpulan data.
12. Admeski (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Pertanahan Kota Batam. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 90 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik sample jenuh. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu tempat penelitian, tahun penelitian dan teknik sampling. Adapun persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel pengembangan karir.