

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peningkatan suatu organisasi seringkali secara langsung dipengaruhi oleh interaksi yang berhubungan dengan pekerjaan dari karyawannya. Satu-satunya faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah satu-satunya faktor terpenting yang perlu dipertimbangkan untuk mencapai hasil terbaik saat melakukan tugas yang ada. Ketika seseorang merasa kevalahan dengan hasil pekerjaannya, mereka cenderung akan sekooperatif mungkin dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasilnya, produktivitas dan output karyawan akan meningkat pada tingkat yang ideal, secara otomatis meningkatkan populasi manusia secara keseluruhan dan menghasilkan lebih banyak kesempatan untuk bekerja dengan orang lain di masa depan Lisdiani (2017).

Kepuasan kerja menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi, dimana kepuasan menjadi alasan utama karyawan merasa nyaman serta memiliki gairah untuk selalu memperbaiki kinerjanya dalam bekerja. Namun nyatanya pada Rumah Sakit Islam Metro kepuasan kerja belum menjadi tujuan instansi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dari beberapa sumber peneliti mendapatkan bahwasanya karyawan masih menilai bahwa pekerjaan yang mereka jalani hanyalah sebuah profesi untuk mendapatkan penghasilan semata, serta kegigihan dalam bekerja masih dinilai tidak terlalu penting sebab dalam instansi tidak menerapkan sistem – sistem yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti pengadaan pelatihan dalam tujuan pengembangan karir serta memberikan sebuah motivasi berupa apresiasi maupun kompensasi terhadap karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik.

Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menyediakan karyawan dengan alat yang akan memungkinkan mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan aman. Pengembangan karir adalah perubahan pribadi yang dilakukan setiap orang untuk mencapai cita-cita karir pribadinya. Ketika perubahan ini dilakukan, memberikan kualitas pada pekerja dan mengakibatkan proses kerja yang merugikan energi pekerja. Bersamaan dengan itu, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dapat memberi

mereka nasihat tentang cara meningkatkan produktivitas mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan adalah janji individu untuk membuat bahkan kontribusi kecil untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Kegagalan tujuan organisasi menandakan bahwa tujuan karyawannya juga gagal. Siagian dalam buku Lisdiani 2017.

Organisasi harus menuntut produktivitas dari tenaga kerja mereka untuk mencapai tujuan mereka. Produktivitas di tempat kerja dipandang sebagai alat untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan perilaku kerja yang positif dan konstruktif dari pihak karyawan. Karena itu, otoritas diharapkan untuk mengenali dan mengembangkan sistem manajemen yang mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Jabatan juga berperan penting dalam mendorong produktivitas karyawan dengan memberikan insentif dan akuntabilitas atas kinerja setiap karyawan agar setiap karyawan merasa berdaya dan bangga dengan pekerjaannya sendiri.

Dari data yg diperoleh jumlah keseluruhan karyawan Rumah Sakit Islam Metro sebanyak 232 karyawan dengan tingkat pendidikan paling banyak pada jenjang DIII dengan jumlah 102 karyawan dengan beberapa kategori seperti DIII Keperawatan, DIII Kebidanan, DIII Anestesi dan DIII Fisio. Dengan tingkatan tertinggi yaitu Dr spesialis dengan jumlah 18 Dokter dan tingkat pendidikan terendah yaitu SD sebanyak 4 karyawan. Dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan Rumah Sakit Islam Metro masih dapat digolongkan rendah sebab masih terdapat karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang cukup rendah yaitu tingkat SD. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dukungan organisasi. Salah satu bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan adalah adanya pengembangan karir bagi karyawan. Kemajuan karir seringkali menjadi obsesi banyak karyawan, dan seringkali menjadi pikiran karyawan daripada pihak manajemen perusahaan (Ruky, dalam Sutrisno, 2019). Pengembangan karir sebenarnya juga menjadi tanggung jawab kedua belah pihak, baik karyawan maupun pihak manajemen perusahaan. Karyawan yang mempunyai visi dan ambisi untuk mengembangkan karir harus selalu mengambil inisiatif dan tindakan yang akan membantu mengembangkan karirnya.

Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan RS Islam thn 2022

REKAP ABSENSI KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM METRO					
No.	BAGIAN	Jumlah	Hari	Hadir	Rata-Rata %
1	IT	5	92	84	16,8
2	IGD	12	92	408	34
3	Ruang Bedah	11	92	180	16,3
4	Ruang Penyakit Saraf	8	92	126	15,75
5	Ruang Anak	6	92	162	27
6	Poliklinik	22	92	837	38
7	OK	9	92	207	23
8	CSSD	4	92	60	15
9	Komite Keperawatan	2	92	24	12
10	Ruang Kelas 1 & VIP	10	92	114	11,4
11	HCU	4	92	6	1,5
12	Ruang Penyakit Dalam	11	92	216	19,6
13	Hemodialisa	9	92	99	11
14	Kebidanan	7	92	66	9,4
15	Ponek	4	92	27	6,7
16	Ruang Apotek	9	92	330	36,6
17	Ruang Rekam Medis	8	92	93	11,6
18	Laboratorium	6	92	189	31,5
19	Radiologi	3	92	66	22
20	Ruang Gizi	8	92	216	27
21	Ruang Keuangan	8	92	378	47,2
22	Ruang Umum & SDM	4	92	174	43,5
23	BPJS Center	6	92	198	33
24	Rumah Tangga & Listrik	6	92	45	7,5
25	Operator Pendaftaran	4	92	162	40,5
26	Ambulance	4	92	33	8,25
27	Satpam	7	92	153	21,8
28	Kebersihan Lingkungan	12	92	201	16,7
29	Laundry	5	92	108	21,6
30	Dokter Umum	8	92	126	15,7
31	Dokter Spesialis	10	92	189	18,9
TOTAL		232	92	5.277	66%

Sumber : Rumah Sakit Islam th.2023

Tabel diatas merupakan rekap absensi fingerprint yang dilakukan oleh karyawan Rumah Sakit Islam selama bulan Oktober, November dan Desember 2022. Dalam tabel tersebut menjelaskan bahwa terdapat 31 bagian dalam rumah sakit dengan jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 232. Terdapat nilai rata-

rata kehadiran terkecil pada bagian HCU dimana rata-rata kehadiran karyawan hanya 1,5% dengan jumlah karyawan 4, sedangkan bagian Ruang Keuangan dengan anggota 8 karyawan merupakan bagian yang memiliki rata-rata kehadiran terbanyak yaitu 47,2%. Pada tabel tersebut bisa dilihat tingkat kehadiran karyawan Rumah Sakit Islam Metro masih sangat rendah dimana belum ada bagian yang mencapai 50% kehadiran dalam 3 bulan bekerja, hal ini menggambarkan bahwasanya kinerja karyawan pada instansi masih rendah. Dimana hal tersebut disebabkan kurangnya disiplin kerja pada karyawan yang dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan organisasi pada karyawan, hal tersebut menurunkan hasrat gigih dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan sumber Bagian umum dan SDM Rumah Sakit Islam Metro setiap 3-5 tahun mengadakan mutasi pergantian jabatan, dimana karyawan seharusnya memiliki keterampilan atau keahlian dengan diadakannya pengembangan karir secara berkala untuk dapat memantapkan keahlian karyawan dalam melakukan tugasnya. Serta memotivasi karyawan dengan memberikan apresiasi, pengakuan dan peningkatan jabatan dari pimpinan maupun lingkungan kerja juga dapat mendorong karyawan agar lebih aktif dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya.

Karyawan membutuhkan pengembangan karir dan motivasi untuk mendorong kinerja dalam pekerjaan mereka dan membangun kepuasan kerja. Menurut Siagian, dalam jurnal Lisdiani (2017), motivasi kerja diartikan sebagai daya penggerak yang dengannya seseorang berpartisipasi sebanyak-banyaknya dalam pencapaian tujuan organisasi. Ini tentang menerima jaminan, penghargaan, dan promosi di masa depan, sehingga kinerja karyawan yang dilatih dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Rumah Sakit Islam Metro diharapkan dapat memberikan motivasi dan pengembangan karir kepada stafnya untuk meningkatkan potensi dan efisiensi serta menciptakan rasa kepuasan kerja.

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi sangat mempengaruhi dalam baik buruknya kinerja serta kepuasan karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya. Terlihat beberapa permasalahan yang dapat diteliti lebih lanjut, yaitu mengenai kurangnya motivasi dan tersedianya pengembangan karir pada Rumah Sakit Islam Metro yang juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kinerja

karyawan. Berdasarkan Permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Metro)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka dapat diambil identifikasi masalah. Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Kurang tersedianya pengembangan karir untuk karyawan honor, magang dan juga tenaga terlatih
2. Masih kurangnya motivasi dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai kepuasan kerja
3. Jangka waktu yang lumayan lama untuk pergantian jabatan dan mutasi
4. Kurangnya tunjangan untuk meningkatkan semangat kerja berupa motivasi dari instansi kepada karyawan
5. Banyaknya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja
6. Minat karyawan untuk mengembangkan karir masih kurang

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah ada pengaruh langsung Pengembangan karir (ξ_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_1) Rumah Sakit Islam Metro?
2. Apakah ada pengaruh langsung Motivasi (ξ_2) terhadap Kinerja Karyawan (η_1) Rumah Sakit Islam Metro?
3. Apakah ada pengaruh langsung Pengembangan karir (ξ_1) terhadap Kepuasan Kerja (η_2) karyawan Rumah Sakit Islam Metro?
4. Apakah ada pengaruh langsung Motivasi (ξ_2) terhadap Kepuasan Kerja (η_2) karyawan Rumah Sakit Islam Metro?
5. Apakah ada pengaruh langsung Kinerja karyawan (η_1) terhadap kepuasan kerja (η_2) karyawan Rumah Sakit Islam Metro?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah serta rumusan masalah diatas dapat ditarik kesimpulan tujuan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung Pengembangan karir (ξ_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_1) Rumah Sakit Islam Metro?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung Motivasi (ξ_2) terhadap Kinerja Karyawan (η_1) Rumah Sakit Islam Metro?
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung Pengembangan karir (ξ_1) terhadap Kepuasan Kerja (η_2) karyawan Rumah Sakit Islam Metro?
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung Motivasi (ξ_2) terhadap Kepuasan Kerja (η_2)karyawan Rumah Sakit Islam Metro?
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung Kinerja karyawan (η_1) terhadap kepuasan kerja (η_2) karyawan Rumah Sakit Islam Metro?

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari dilakukannya penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti, Sebagai media bagi para akademisi untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia di tempat kerja.
2. Manfaat bagi instansi, Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi yang relevan bagi instansi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Metro guna memaksimalkan kepuasan kerja.
3. Manfaat bagi akademisi, Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam proses pembelajaran dan menjadi referensi untuk penerapan pengetahuan generasi berikutnya, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
4. Manfaat bagi pihak lain, Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan dan untuk menghasilkan ide, serta bahan pertimbangan oleh lembaga lain yang menghadapi tantangan serupa.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu hanya mencakup pembahasan mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Islam Metro)”.

G. Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini dijelaskan tentang kajian literatur, penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN