

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja sebagai sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Tenaga kerja dan pimpinan harus saling mendukung, bekerjasama, saling menghargai, juga saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing. Perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk mencapai kinerja yang tinggi karena pada dasarnya manusia sebagai faktor yang penting dibanding faktor-faktor lainnya.

Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Prabu (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang di hadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan memberikan dampak negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan juga harapan bagi dirinya sendiri dari tempatnya bekerja. Situasi ini sering dialami oleh para karyawan di sebuah

organisasi bahkan berkaitan erat dengan persoalan-persoalan manusiawi yang ada pada setiap individu.

Pengembangan karir sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja juga mencapai tujuan perusahaan. Manoppo (2015) pengembangan karir karyawan adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Dalam dunia pekerjaan, unsur yang paling dibutuhkan adalah pembentukan karakteristik pegawai karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidup karyawan merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya. Jika program yang tertanam tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip kebenaran universal, maka perilakunya berjalan selaras dengan hukum alam.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing masing, pada umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia. Hasibuan (dalam

Ardansyah, 2014) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Hidayati (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2009: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009: 203) diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang

diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 1989). Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode .waktu tertentu. Sebuah perusahaan perlu mengetahui apakah karyawan yang bekerja di lingkup perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik atau tidak. Banyak aspek yang menjadi penilaian kinerja seorang karyawan pada sebuah perusahaan, mulai dari kedisiplinan, kualitas hasil dari kerja yang dilakukan dan minimnya tingkat kesalahan yang dilakukan. Petinggi atau atasan dari sebuah perusahaan tentunya tidak dapat menilai hal tersebut secara langsung, maka pada umumnya hal yang berkaitan dengan penilaian karyawan dipantau ketat oleh departmen Personalia.

Di Rumah Sakit Hermina Kemayoran tentunya juga ada departemen Personalia yang bertugas menangani segala aspek kepegawaian, mulai dari merekrut sampai memberi penilaian kinerja. Setiap divisi atau bagian yang berkaitan langsung dengan pasien biasanya rutin dijadwalkan pendidikan dan pelatihan (diklat) guna meminimalisir kesalahan pada saat bertugas. Selain itu, Rumah Sakit Hermina Kemayoran membuka lebar pengembangan karir karyawannya seperti dengan kenaikan jabatan atau pemindahan posisi ke divisi yang lebih baik. Biasanya selain dari penilaian kinerja, tingkat pendidikan juga menjadi acuan departemen personalia memberikan kesempatan kenaikan jabatan bagi karyawan, sehingga akan diberikan sebuah kesempatan juga untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi agar membentuk sumber daya manusia yang semakin berkualitas.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di dalam latar belakang penelitian ini bermaksud menguji pengembangan karir, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Kemayoran?
- b. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Kemayoran?
- c. Bagaimana pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Kemayoran ?
- d. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Kemayoran ?
- e. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Kemayoran?
- f. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja kerja karyawan di RS Hermina Kemayoran?
- g. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan di RS Hermina Kemayoran?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan antara lain sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui seberapa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Kemayoran.
- b. Untuk mengetahui seberapa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Kemayoran.
- c. Untuk mengetahui seberapa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Kemayoran.
- d. Untuk mengetahui seberapa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Kemayoran.
- e. Untuk mengetahui seberapa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Kemayoran.
- f. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja kerja karyawan di RS Hermina Kemayoran.
- g. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan di RS Hermina Kemayoran.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut :

A. Manfaat akademis

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai referensi dalam memperhatikan perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan penerapan teori-teori yang sudah dipelajari dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

B. Manfaat praktis

Penelitian dibedakan menjadi dua perspektif, yaitu persepektif untuk pembaca dan penulis :

1. Bagi pembaca manfaat praktisnya adalah pembaca dapat memperoleh informasi tentang pengembangan karir, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, penelitian menjadi sumber informasi tentang bagaimana Pengembangan karir, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.