

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarsih dan Suwatno, 2011). Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang loyal serta mampu membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat di pisahkan dari pengembangan karir karyawan. Perencanaan dan

pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu perusahaan. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, Handoko dalam Megita (2014) mengemukakan ada 3 dimensi dalam pengembangan karir, yaitu Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja. Howell dan Dipboye (1986, dalam Munandar, 2010) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai segi pekerjaannya. Karyawan yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari perusahaan tempat mereka bekerja (Sapila, 2013).

Setiap perusahaan harus mampu menjadikan karyawan yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi tersebut (Yolanda, et al.,2015). Perusahaan merupakan sebuah wadah bagi beberapa orang untuk melakukan kerjasama dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut (Pratiwi, 2016).

Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya bersifat fleksibel, kualitasnya bisa naik dan turun, karena itu sudah seharusnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari karyawan, manajer serta jajaran yang diberi pelatihan atau training agar hardskill dan softskill lebih berkembang serta mampu beradaptasi dengan teknologi terbaru. Pengadaan pelatihan karyawan

bukanlah merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab mencapai tujuan perusahaan. Pendidikan juga merupakan hal yang penting dan konkrit untuk mendorong pengembangan karir seorang karyawan. Dengan memperhatikan tingkat dan jenjang yang dimiliki seorang karyawan, dapat menentukan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Hal ini akan mempermudah jalur karir yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan karir para karyawan. Menurut Nitisemito (dalam Rofi, 2012), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja dijadikan sebagai salah satu komponen penting untuk mengembangkan karir karyawan di suatu perusahaan (Oertle and Trach, 2007). Martoyo (2007:46) menyatakan bahwa suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas.

Untuk mencapai tujuan, suatu perusahaan tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Untuk itu diharapkan bagi perusahaan harus menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini akan meneliti tentang seberapa besar pengaruh dimensi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang yang berlokasi di Jl. Raya Kebonsari No.221, Kebonsari, Tumpang. Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang adalah rumah sakit swasta yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara profesional, bermutu, dan mengutamakan keselamatan pasien dengan sehati sejiwa yang didasari semangat cinta kasih. Salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menerapkan pengembangan karir kepada setiap karyawan, sehingga pimpinan organisasi dituntut dapat mengelola organisasi dengan efektif, profesional, dan berkeadilan. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan, masih banyak tenaga keperawatan dan penunjang medis yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma III (D-III) sebanyak 90%, Diploma IV (D-IV) 1% dan Strata I (satu) sebanyak 10%. Dari data ini dapat dilihat bahwa perbandingannya sangat jauh, oleh karena itu peneliti tertarik dan mencari tahu lebih jauh mengenai pengaruh pengembangan karir di Rumah Sakit Sentosa Tumpang.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, maka peneliti mengambil judul tentang “ Pengaruh Pengembangan karir terhadap kepuasan kerjakaryawan pada Rumah Sakit Sumber Sentosa Malang ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Dimensi pengembangan karir yang terdiri atas Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang?
2. Apakah Dimensi pengembangan karir yang terdiri atas Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang?
3. Variabel dimensi pengembangan karir manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui signifikansi dimensi pengembangan karir yang terdiri atas Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang.
 - b. Untuk mengetahui signifikansi dimensi pengembangan karir yang terdiri atas Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Kerja (X3)

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang.

- c. Untuk mengetahui variabel dimensi pengembangan karir yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Sumber Sentosa Tumpang.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan pengetahuan yang selama ini diperoleh dari bangku kuliah dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan bagi perusahaan terkait tentang manajemen karir karyawan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, memberikan informasi, dan inspirasi sumbangan pemikiran untuk Universitas Widya Karya Malang.