

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena pengangguran, pemutusan hubungan kerja, demonstrasi dan unjuk rasa merupakan masalah kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang masih marak terjadi. Hal tersebut merupakan akibat dari ketidakpuasan dalam berbagai faktor seperti ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi, upah, tunjangan, *rewards* dan ketidaksesuaian prosedur pemberian imbalan dengan kebijaksanaan perusahaan. Adapun salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh perusahaan jasa maupun manufaktur, organisasi profit maupun non profit adalah bagaimana meningkatkan kualitas hasil kerjanya dengan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia yang merupakan aset yang tidak bisa dibeli (Gunawan, 2017:871).

Dunia kerja saat ini organisasi diharuskan siap dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja saat ini, sehingga organisasi kini diharuskan untuk selalu mengoptimalkan kegiatan pada sumber daya manusia agar dapat menghadapi setiap permasalahan yang terjadi. Sehingga organisasi membutuhkan kemampuan teoritis, teknis, konseptual dan moral dari para pelaku perusahaan disemua tingkat pekerjaan. Di sebuah organisasi, pegawai merupakan aset penting karena sukses tidaknya organisasi tersebut ditentukan oleh seberapa efektif kinerja dari seorang karyawan (Setyabudi, 2018:101).

Kinerja pegawai sendiri merupakan faktor penting agar mampu bertahan dengan adanya setiap perubahan di lingkungan kerja karena hal ini yang dapat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi. Jika seorang pegawai memiliki performa kerja yang buruk maka akan berdampak juga pada organisasi, sebaliknya jika sebuah organisasi memiliki pegawai dengan kinerja yang baik dan suka berinovasi maka organisasi tersebut akan semakin maju. Oleh karena itu, organisasi harus mempersiapkan manajemen sumber daya manusianya dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Setyabudi, 2018:101).

Pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai karena pengembangan karier merupakan pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia ketika dibutuhkan. Organisasi juga perlu mengembangkan dan mengawasi program kepegawaian mereka dengan baik supaya produktivitas seorang pegawainya akan terus meningkat dan organisasi perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar selalu melakukan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghindari resiko frustrasi kerja yang dapat berdampak pada kinerja organisasi (Setyabudi, 2018:101).

Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja tersebut dapat tercapai perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban perusahaan. Perusahaan wajib memberikan imbalan kepada karyawannya secara merata dan adil sesuai dengan pekerjaannya (Septerina dan Irawati, 2018:14).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dan meningkat. Hal itu sangat berdampak positif bagi perusahaan karena memberikan manfaat-manfaat yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Septerina dan Irawati, 2018:14).

Terdapat korelasi yang negatif antara kepuasan kerja dengan kemangkiran karyawan. Karyawan yang tinggi kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya (Gunawan, 2017:871). Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Hasil dari absensi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong periode 2015-2019 menunjukkan tingkat absensi perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong selama lima tahun. Dapat dilihat bahwa

absensi tenaga perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong fluktuatif, namun selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Tercatat pada tahun 2019 tingkat absensi perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong sebesar 4%. Kondisi ini memberikan indikasi bahwa ada permasalahan kepuasan kerja.

Namun hasil observasi awal menunjukkan kinerja pegawai yang belum optimal, misalnya pegawai yang belum memenuhi target kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Berikut ini merupakan data kinerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong.

Tabel 1.1
Data Penanganan Pasien oleh Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong

Rincian Kegiatan	Target		Realisasi	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Partner Dokter	124	100%	113	91,3%
Injeksi	124	100%	115	92,7%
Perawatan Luka	124	100%	117	94,7%
Infus	124	100%	121	98%
Tindakan Medis	124	100%	123	99,3%

Sumber: Bagian Keperawatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong, 2020.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tidak secara keseluruhan pegawai melaksanakan kegiatan harian. Misalnya pada kegiatan Partner Dokter dari 150 perawat hanya 113 perawat yang menjalankan tugasnya atau sekitar 91,3%. Demikian halnya pada kegiatan injeksi kepada pasien dari 150 perawat hanya 115 perawat yang menjalankan tugasnya atau sekitar 92,7%.

Berdasarkan hasil prasurvey pada beberapa perawat menunjukkan bahwa kinerja yang belum optimal menunjukkan kondisi ketidakpuasan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *turnover* karyawan yang rendah, dan sebaliknya karyawan-karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah biasanya *turnover* lebih tinggi.

Dari tingkat *turnover* perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong terlihat bahwa pada tahun 2019 tingkat *turnover* perawat meningkat 4,01% dari tahun sebelumnya. Tingginya tingkat *turnover* merupakan salah satu bentuk tidak puasanya seseorang terhadap pekerjaannya. Namun hal ini tidak bisa disalahkan sepenuhnya individu yang bersangkutan, karena bisa saja terdapat sebab-sebab organisasional yang bisa menyebabkan mereka berperilaku demikian. Untuk itu, meningkatnya tingkat kemangkiran perawat ini perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit, agar dapat meminimalisir perawat yang sering tidak masuk kerja.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian Fitriani dan Mohklas (2015) serta (Rahma (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian Setyabudi, dkk (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Evanda (2017) serta Saxena dan Rai (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Ramadhan, dkk (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian Saxena dan Rai (2016) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Ramli (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Rahma (2019) serta Evanda (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian Ramli (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Dhurup, dkk (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH MAYONG”**.

1.2 Ruang Lingkup

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi untuk mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi. Peneliti perlu membatasi masalah dalam penelitian ini agar tidak menyimpang, maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong.

2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengembangan karier dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong.

1.3 Rumusan Masalah

Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal mengakibatkan kinerja pegawai yang belum maksimal. Absensi tenaga perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong fluktuatif, namun selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Tercatat pada tahun 2019 tingkat absensi perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong sebesar 4 %. Kondisi ini memberikan indikasi bahwa ada permasalahan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat beberapa permasalahan dalam Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RS PKU Muhammadiyah Mayong?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RS PKU Muhammadiyah Mayong?
3. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RS PKU Muhammadiyah Mayong?

4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RS PKU Muhammadiyah Mayong?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RS PKU Muhammadiyah Mayong?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas terdapat pula tujuan penelitian yang nantinya akan menganalisis faktor - faktor yang memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap loyalitas karyawan.

1. Menganalisis dan membahas tentang pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada RS PKU Muhammadiyah Mayong.
2. Menganalisis dan membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada RS PKU Muhammadiyah Mayong.
3. Menganalisis dan membahas tentang pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada RS PKU Muhammadiyah Mayong.
4. Menganalisis dan membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada RS PKU Muhammadiyah Mayong.
5. Menganalisis dan membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada RS PKU Muhammadiyah Mayong.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa tentang bagaimana cara agar bisa mempengaruhi loyalitas karyawan yang baik serta mampu memberikan kontribusi dalam bidang manajemen terutama manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang pengembangan karier dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan kinerja dalam bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong.
- b. Sebagai bahan evaluasi bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

