

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kemampuan karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya dapat dilihat melalui pekerjaannya, sehingga kesuksesan karyawan sangat menentukan bagi kesuksesan suatu perusahaan.

Keberhasilan karyawan merupakan hasil kerja atau ukuran pekerjaan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau karyawan dalam suatu periode tertentu (Wirawan, 2013: 732). Keberhasilan karyawan yang baik ditandai dengan kualitas kerja yang baik dengan menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh pimpinan tepat waktu dan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Semua karyawan di perusahaan perlu merasa puas dengan pekerjaannya yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, menurut Affandi (2016: 33) yang menyatakan bahwa kepuasan dalam bekerja maka efisiensi kerja meningkat, sehingga kepuasan karyawan akan semakin meningkat. produktif di tempat kerja. Menurut Wirawan (2013: 699) yang menyatakan bahwa emosi dan perilaku yang menarik orang untuk bekerja berdampak pada diri sendiri dan organisasi. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, dia dicintai dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan memiliki keterampilan yang tinggi, sebaliknya jika dia tidak puas dengan pekerjaannya, dia tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan pekerjaannya rendah. .

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kesuksesan karyawan, salah satunya adalah pengembangan pekerjaan. Pengembangan pekerjaan merupakan proses yang menjelaskan pertumbuhan status manusia dalam suatu perusahaan / organisasi dan memiliki jenjang karir yang ditentukan (Yusuf, 2015). Astrika (2017) menyatakan bahwa pengembangan pekerjaan sangat mendukung keberhasilan individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan dan menciptakan kepuasan kerja. Persepsi setiap karyawan tentang kemajuan pekerjaan dapat berbeda-beda tergantung pada bagaimana karyawan memandang kemajuan pekerjaan. Semakin karyawan mampu meningkatkan pekerjaannya maka semakin besar pula kepuasan karyawan tersebut sehingga dapat berdampak pada pertumbuhannya.

Selain perkembangan pekerjaan, perubahan juga berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Simamora (2012: 640) menyatakan bahwa mutasi adalah perpindahan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan gaji, tanggung jawab, dan / atau struktur organisasi yang sama. Sastrohadiwiryono (2013: 247) menjelaskan bahwa mutasi merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan proses pemindahan pekerjaan, tanggung jawab dan pekerjaan pegawai dalam situasi tertentu dengan tujuan pegawai yang bersangkutan mencapai kepuasan -dalam dalam bekerja dan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik. hasil mungkin. perusahaan.

Selain kedua faktor di atas, faktor yang paling merugikan kepuasan kerja dan kesuksesan karyawan adalah promosi jabatan. Siagian (2011: 169) menyatakan bahwa promosi adalah ketika seorang karyawan dipindahkan ke pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi, tingkat otoritas yang lebih tinggi, dan pendapatan yang lebih tinggi. Dengan mengedepankan promosi berarti perusahaan melakukan upaya untuk mengembangkan karyawannya melalui jalur kerja yang jelas, sehingga karyawan merasa puas dengan perusahaan dan berdampak dalam pencapaian untuk lebih menjamin kelangsungan kerja (Putri, 2016) .

RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati merupakan salah satu rumah sakit ternama yang terletak di Jl. Raya Pati - Tayu No.Km 3, lari, Addarjo, Kec. Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Berdasarkan survey lapangan di Rumah Sakit Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati ditemukan bahwa masih terdapat aspek isi buruk pekerjaan yang berdampak pada kinerja pegawai. Kepuasan pekerja berpenghasilan rendah dapat dilihat pada data internal dan eksternal perawat di Hopabi Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Data perawat di Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati berikut dapat dilihat pada Tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Data untuk perawat
RSU Fastabiq Sehat PKU Pati Tahun 2019

BULAN	Paramedis mutlak	Paramedis keluar	(%)	Paramedis masuk	(%)
Januari	214	2	0.93	0	0,00
Februari	212	3	1.42	2	0.94
Martapawai	211	0	0,00	2	0.95
April	213	1	0.47	0	0,00
Mungkin	212	3	1.42	1	0.47
Juni	210	2	0.95	0	0,00
Juli	208	4	1.92	2	0.96
Agustus	206	1	0.49	2	0.97
September	207	0	0,00	0	0,00
Oktober	207	2	0.97	2	0.97
November	207	2	0.97	5	2.42
Desember	210	0	0,00	0	0,00

Sumber: RS Fastabiq Salama PKU Pati, 2020

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa data perawat di RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dari mana saja mengalami perubahan. Bulan Januari 2019 ada 2 perawat tersisa, bertambah Februari 2019 sebanyak 3 orang, bertambah lagi pada Juli 2019 sebanyak 4 orang kemudian menurun pada Agustus 2019 sebanyak 1. Evakuasi perawat dari RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati tidak sesuai dengan jumlah paramedis yang hadir. Keluarnya perawat menunjukkan kepuasan kerja yang rendah.

Rendahnya kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati disebabkan oleh rendahnya perkembangan lapangan kerja di RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, belum adanya undang-undang (kebijakan dan pedoman) tentang pengembangan pekerjaan dan kurangnya manajemen. dukung. untuk perkembangan pekerjaan rumah sakit sehingga berdampak. dengan kepuasan kerja yang rendah dan pengurangan tenaga kerja. Selain itu, banyaknya mutasi tingkat tinggi yang dilakukan juga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Pati Fastabiq Sehat.

Dalam upaya membina dan menyegarkan kembali staf yang kurang aktif, RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati telah direlokasi agar perawat dapat direlokasi ke tempat kerja baru. Berdasarkan data mutasi perawat di RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Data mutasi mutt
Rumah Sakit Fastabiq PKU sehat Muhammadiyah Pati
2014-2020 tahun

Tidak.	TAHUN-	Jumlah perawat
1	2015	43
2	2017	54
3	2019	45
kategori		162

Sumber: Divisi Hak Karyawan Rumah Sakit Fastabiq, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah perawat di RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati setiap dua tahun adalah 40 - 50 orang, Perubahan yang dilakukan oleh perawat RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dalam menilai kemampuannya. Namun, mutasi memungkinkan perawat untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru sehingga mengurangi kepuasan kerja dan juga berdampak pada penurunan prestasi kerja.

Selain kedua faktor di atas, promosi kerja juga berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Mempromosikan menjadi motivator sejati akan menciptakan suasana yang menghasilkan peningkatan produktivitas. Berikut jumlah promosi jabatan Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3.
Data tentang promosi keperawatan
Rumah Sakit Fastabiq PKU Muhammadiyah PKU sehat Pati
2015-2019

Tidak.	TAHUN-	Jumlah promosi Perawat
1	2015	25
2	2017	22
3	2019	11
kategori		58

Sumber: Divisi Hak Karyawan Rumah Sakit Fastabiq, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa jumlah perawat yang diberikan oleh RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati hanya berkisar 10-20 setiap dua tahun, angka ini lebih rendah dari jumlah tenaga yang dimutasi dan jumlah perawat. Upaya RS PKU Fastabiq Sehat Muhammadiyah Pati untuk meningkatkan kinerja melalui advokasi kepada perawat yang memenuhi kriteria. Namun terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja dan efektivitas perawat di RS PKU Muhammadiyah Pati Fastabiq Sehat.

*Penelitian*Inti dari penelitian ini adalah penelitian dari Astrika (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bertentangan dengan penelitian Kurniawan (2017) yang menyatakan bahwa perkembangan pekerjaan berdampak negatif dan penting untuk kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2018) menyatakan bahwa pengembangan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan penelitian Kaseger (2017), pengembangan pekerjaan memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) menunjukkan bahwa perubahan pada manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Irawan (2017) yang mengatakan mutasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Sabar et al (2017) mengemukakan bahwa perubahan pada manusia berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Putri (2020) yang menyatakan bahwa perubahan mutasi berpengaruh negatif dan tidak diinginkan terhadap perubahan karyawan.

Penelitian Putri (2016) menyatakan bahwa promosi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Maulana (2019) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Rahayu (2017) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Maulana (2019) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Hanifah (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Kristine (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesuksesan karyawan.

Dari penelitian gap dengan penelitian sebelumnya dan banyaknya permasalahan di Fastabiq Sehat RS PKU Muhammadiyah Pati diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir, Mutasi dan Promosi Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Studies di PKU Muhammadiyah. Rumah Sakit Kesehatan Fastabiq Starch ".

1.2. Ruang Lingkup

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beserta kepuasan kerja, dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada beberapa perubahan, yaitu:

- 1.2.1. Itu berubah eksogen termasuk pengembangan pekerjaan, mutasi dan promosi pekerjaan. Variabilitas endogen adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- 1.2.2. Menemukan item di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Fastabiq Sehat.
- 1.2.3. Partisipan dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Fastabiq Sehat PKU Pati sebanyak 138 perawat.
- 1.2.4. Periode penelitian dari September hingga Desember 2020.

1.3. Penyelesaian masalah

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Pati Fastabiq Sehat merupakan salah satu rumah sakit terpopuler di Kota Pati, namun terdapat beberapa permasalahan di rumah sakit tersebut, diantaranya:

- a. Data dan rilis yang terjadi di Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati mengalami perubahan dan pelepasan perawat belum sesuai dengan jumlah perawat yang datang. Keluarnya perawat menunjukkan kepuasan kerja yang rendah.
- b. Kemajuan kerja yang dilaksanakan di Rumah Sakit Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati sangat rendah, tidak ada aturan (kebijakan dan pedoman) tentang pengembangan pekerjaan dan kurangnya dukungan untuk pengembangan harapan pengembangan pekerjaan.
- c. Tingginya tingkat mutasi yang dilakukan oleh Hopabi Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati membuat perawat mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

- d. Pembangunan RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati hanya sekitar 10-20 pegawai setiap dua tahun, angka ini lebih rendah dari jumlah tenaga yang dimutasi dan jumlah perawat.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh promosi kerja terhadap kepuasan kerja pada Nurse Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh mutasi terhadap kepuasan perawat di Hopabi Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati?
- 1.3.3. Apa konsekuensi meningkatkan kepuasan kerja pada Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati?
- 1.3.4. Bagaimana promosi jabatan mempengaruhi kinerja staf di Nurse Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati?
- 1.3.5. Apa pengaruh pergantian staf terhadap Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati?
- 1.3.6. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati?
- 1.3.7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap karyawan Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati?

1.4. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh pengembangan kerja terhadap kepuasan kerja pada Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh perubahan iklim terhadap kepuasan kerja pada Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

- 1.4.3. Menganalisis pengaruh promosi kerja terhadap kepuasan kerja pada Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh pengembangan pekerjaan terhadap kinerja pegawai Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
- 1.4.5. Menganalisis dampak pergantian staf pada Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
- 1.4.6. Menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
- 1.4.7. Untuk menganalisis hasil kepuasan kerja staf Perawat Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

1.5. Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan tambahan bagi berbagai pihak:

- 1.5.1. Untuk Healthabiq Fastabiq Hospital PKU Muhammadiyah Pati
Dimana penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui kemajuan kerja karyawan.
- 1.5.2. Untuk karyawan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada seluruh staf RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati tentang kinerja mereka yang berdampak pada kepuasan kerja.
- 1.5.3. Untuk pihak lain
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penelitian dengan variabilitas serupa.