

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era milenial sekarang dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat memberikan jaminan pada kegiatan yang dilakukan secara maksimal. Manusia merupakan aspek penting pada era sekarang yang banyak memiliki efek positif pada bidang usaha. Dampak negatif yang dirasakan di globalisasi saat ini yaitu terjadinya persaingan tinggi antar perusahaan untuk berlomba-lomba mendapatkan ruang pasar yang akan mereka mau. Berbagai cara apapun telah ditempuh oleh perusahaan supaya bisa memajukan hasil kerja pegawai dengan efektif dan efisien. Contohnya perusahaan akan memberikan peluang karir yang tinggi kepada karyawan berprestasi dan dapat membuat suatu lingkungan yang baik pada pekerjaan. Pemberian tersebut bertujuan agar meningkatkan rasa kepuasan kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Pada hasil dilapangan bahwa pengembangan karir tidak begitu sepenuhnya tepat dengan harapan karyawan. Terkadang setiap karyawan akan dihadapi dengan ego perusahaan dan ego individu masing-masing, apalagi persaingan antar sesama teman kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan karier seseorang contohnya dalam kemampuan dan wawasan pengalaman. Efek negatif pada pengembangan karir akan kurang bagus terhadap permasalahan di sekelompok ke perusahaan.

Menurut Kasmir., (2018:67) setiap individu akan merasakan puas saat apa yang dilakukannya itu benar, maka secara tidak langsung itu tersebut dapat meningkatkan kariernya dan kepercayaannya. Hal tersebut pada dasarnya

dilakukan oleh individu yang bersungguh-sungguh saat bekerja sehingga, mereka dapat memperoleh atas hasil kinerja yang selama ini mereka investasikan kepada perusahaannya.

Menurut Sinambela., (2016:34) mendefinisikan pengembangan karier yakni upaya kegiatan perusahaan dalam meningkatkan posisi atau jabatan karyawannya atau bisa disebut *career management* yang tujuannya untuk merencanakan dan melaksanakan pemantauan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik.

Menurut Busro., (2018:44) menjelaskan bahwasannya pengembangan karir yaitu proses kegiatan karyawan atau sekelompok yang bertujuan memajukan dirinya secara maksimal dalam menaati dan menambah wawasan keterampilannya pada tugas fungsi perusahaan.

Dalam proses keberhasilan pengembangan karier dapat menciptakan perilaku karyawan dalam ketenangan dan rasa kepuasan. Tetapi apabila program tersebut tidak sesuai pada jalur yang diinginkan, maka akan membawa keburukan dan penderitaan.

Tingginya pendidikan juga akan berpengaruh terhadap SDM yang memiliki kualitas tinggi. Dengan kualitas MSDM yang bagus, sebuah perusahaan bisa mampu bersaing dengan perusahaan lain di skala nasional maupun *internasional*. Di era sekarang kompetisi kinerja semakin hari semakin ketat dan *hiperkompetitif*. SDM dituntut harus memiliki wawasan yang luas untuk bersaing dimasa yang akan datang. SDM diharuskan memiliki *integritas* yang tinggi dalam meningkatkan kepercayaan organisasi.

Ciri – ciri SDM yang berkualitas adalah seseorang yang dapat membangun karier dalam kehidupan pekerjaannya dengan meningkatkan wawasan dan pengetahuannya. Hal tersebut dibutuhkan untuk memaksimalkan kemampuan pada setiap seseorang, bukan hanya dalam mencukupi kebutuhannya namun juga dapat terselesaikannya keinginan dalam tujuan.

Menurut Hartono., (2017:56) rumah sakit merupakan media kesehatan yang melaksanakan layanan kesehatan, dengan mengusahakan kesembuhan konsumennya dalam melawan penyakit dan pemulihan, yang dilakukan secara teratur.

Menurut Sanjaya., (2019:78) tenaga paramedis merupakan unsur SDM yang menempati posisi terbaik dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, mereka adalah ujung tombak dalam proses penyembuhan kepada para pasiennya, sehingga diperlukan perhatian lebih perusahaan terhadap SDM tersebut dalam pengelolannya. Pada dasarnya pemberian kualitas yang baik akan mendapatkan perhatian.

Menurut Potter & Perry., (2017:23) Para staff dan perawat rumah sakit yaitu satu-satunya tenaga kesehatan yang memiliki peran utama pada tercapainya tujuan kemajuan organisasi. Tercapainya layanan kesehatan kebanyakan dapat dilihat dalam pemberian pelayanan yang dilakukan perawat atau staff rumah sakit. Hal tersebut berhubungan dengan adanya staff dan tenaga medis yang selalu ada 24 jam melayani kebutuhan pasien, dan jumlah anggota staff dan tenaga medis sekitar 60%. Maka dari itu pihak pengelola rumah sakit diharapkan dapat memperhatikan SDM nya, dengan memenuhi kebutuhannya.

Selain dari tingkat pendidikan, salah satu yang dapat mengembangkan karier seseorang yaitu lingkungan kerja yang baik. Menurut Mardiana., (2017:75) menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja merupakan keadaan kondisi dimana para pegawai melaksanakan aktivitas kerjanya. Para karyawan akan merasa aman apabila mereka memiliki lingkungan kerja yang kondusif, dikarenakan lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa emosional seseorang. Seorang karyawan akan dapat mempergunakan waktu secara efektif dan dapat berprestasi, apabila individu tersebut menyukai lingkungan kerja yang memiliki rasa nyaman dan aman. Lingkungan kerja dapat mencakup pada hubungan kerja dengan sesama teman, hubungan kerja terhadap atasan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti., (2018:44) lingkungan kerja merupakan keseluruhan keadaan disekitar area kerjaan yang dapat menyebabkan perilaku pegawai baik secara tidak langsung atau langsung.

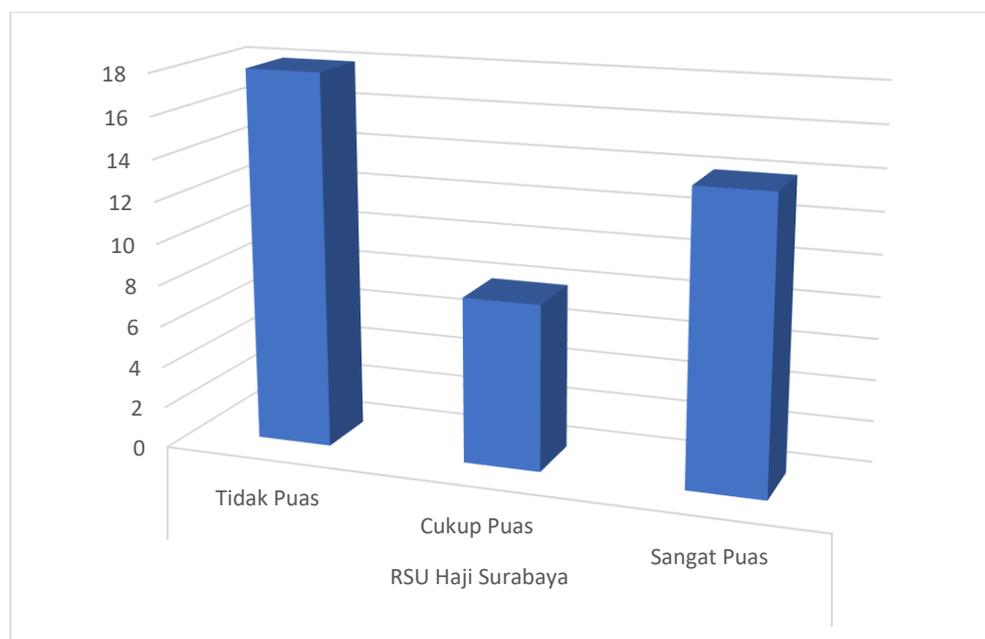
Menurut Sedarmayanti., (2018:49) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berwujud adalah suatu kondisi yang dialami pada proses kegiatan kerja, baik dengan atasan ataupun dengan teman sekitarnya.

Kedisiplinan juga faktor dalam mempengaruhi tingginya produktivitas kinerja karyawan. Dikarenakan kedisiplinan dapat membuat setiap karyawan patuh terhadap peraturan dan budaya perusahaan. Cara mengukur tingkat kedisiplinan dapat dilihat bagaimana setiap karyawan patuh pada peraturan contohnya selalu datang tepat waktu saat bekerja, saat bekerja selalu berarah pada *standart operasional prosedur*, memiliki sikap keperhatiaan yang lebih terhadap organisasi.

Menurut Siagian., (2018:77) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan kegiatan *management* dalam mengupayakan setiap individu untuk menentukan pilihannya.

Kreativitas bukan hanya bertujuan guna memperoleh hasil pekerjaan, tetapi juga perhatian kualitas kerja. Pengukuran kreativitas dapat dinilai pada aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, hal tersebut juga diberlakukan pada RSU Haji Surabaya dalam memberikan kualitas kerja yang baik, supaya memperoleh hasil kinerja yang tinggi.

Pada saat peneliti melakukan wawancara kepada sebagian pegawai RSU Haji Surabaya. Terdapat keluhan yang diutarakan terhadap kepuasan yang dirasakan oleh pegawai selama bekerja di RSU Haji Surabaya. Peneliti membuat sebuah pertanyaan kecil untuk pegawai RSU Haji Surabaya. Berikut ini hasil data yang diperoleh.



**Gambar 1.1. Nilai Kepuasan Pegawai**

Sumber dari RSU Haji Surabaya

Dari hasil data yang diketahui, masih terdapat rasa tidak puas terhadap apa yang dirasakan para pegawai RSUD Haji Surabaya selama bekerja. Menurut Martoyo., (2018:44) *factor* terpenting pada setiap bekerja merupakan rasa kepuasan. Kepuasan kerja merupakan rasa yang diciptakan pada diri seseorang pada tingkat emosionalnya, saat terjadi permasalahan atau juga bentuk hasil kinerja yang dihasilkan terhadap harapan yang diinginkan oleh karyawan tersebut.

Pegawai rumah sakit merupakan komponen utama yang memerankan kegiatan meningkatkan pelayanan kesehatan. Tanpa adanya seorang pegawai rumah sakit tidak bisa beroperasi dengan baik. Pegawai RSUD Haji Surabaya dituntut untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, setiap aktivitas sikapnya akan berpengaruh pada semua pasien. Maka dari itu, apabila RSUD Haji Surabaya dapat berperan baik kepada karyawannya. Akan menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Menurut Arda., (2018:56) mendefinisikan kepuasan kerja adalah organisasi yang dapat mengelola dengan efektif pada sistem manajemen. Maka dari itu kepuasan kerja adalah hal penting dalam mempertahankan guna meningkatkan keberlangsungan perusahaan.

Menurut Nugroho., (2017:44) kepuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan *circle* karyawan dan dapat meningkatkan kreativitas kerja, dampak kepuasan kerja akan dirasakan oleh perusahaan.

Menurut Lusri., (2017:56) kebiasaan individu dalam mengungkapkan kepuasan bekerjanya terkadang mereka memiliki sikap yang cenderung lebih produktif, memiliki hubungan yang baik yang kemungkinan saat mereka

mengajukan pengunduran diri, mereka akan dibandingkan sama pegawai yang mempunyai kepuasan kerja kurang baik.

Menurut Ahmad., (2018:34) kepuasan kerja dapat mengakibatkan tinggi rendahnya kinerja, dikarenakan setiap karyawan dapat memainkan masing-masing peran dalam mengembangkan perusahaan guna meningkatkan efisiensi.

Pada permasalahan diatas tersebut, peneliti telah mendapatkan hasil data yang didapatkan dengan memberikan pertanyaan kecil untuk memperoleh jawaban sementara. Maka dari itu peneliti ingin mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karier, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUD Haji Surabaya”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengembangan karier dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD Haji Surabaya?
2. Bagaimana tingkat pendidikan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD Haji Surabaya?
3. Bagaimana lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada RSUD Haji Surabaya?
4. Bagaimana pengembangan karier, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja dapat berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada RSUD Haji Surabaya?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada RSUD Haji Surabaya?

2. Untuk mengetahui pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Haji Surabaya?
3. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Haji Surabaya?
4. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karier, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada RSUD Haji Surabaya?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis penelitian
  - a. Manfaat penelitian dapat menambah wawasan untuk karyawan RSUD Haji Surabaya dalam meningkatkan karier setiap individu, dikarenakan kondisi yang ditemukan oleh peneliti, rata-rata karyawan yang telah bekerja selama dua Tahun keatas memiliki tingkat kebosanan yang tinggi.
  - b. Manfaat penelitian ini bagi penulis dapat memberikan wawasan dan ilmu *factor* apa saja yang mendasari rasa kepuasan yang dimiliki seseorang karyawan terhadap pekerjaannya.
  - c. Manfaat penelitian ini dapat berguna bagi pembaca sebagai sumber referensi untuk kemajuan pengetahuan di bidang *management* sumber daya manusia yang berdasarkan dari kondisi saat ini diteliti oleh penulis
2. Manfaat teoritis
  - a. Manfaat penelitian ini dapat menambah pada proses teoritis tentang pengembangan karier, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD Haji Surabaya.