

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap perusahaan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tetapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan meningkatkan kemampuan karyawannya, karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karir karyawan dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi yang lengkap, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu pada posisi yang sesuai dan adanya rasa motivasi bagi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Undang-Undang Kesehatan No.36 tahun 2009, mengatakan bahwa tujuan pembangunan kesehatan rumah sakit adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar dapat terwujud kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mendukung mewujudkan tujuan tersebut perlu adanya upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima serta terjangkau dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas, tanpa mengabaikan mutu pelayanan perorangan ([www.sanitasi.net/uu-no-36-tahun-2009](http://www.sanitasi.net/uu-no-36-tahun-2009)).

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk selalu melakukan perbaikan dan penyempurnaan guna menghasilkan pelayanan yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat. Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih didirikan oleh Dr. H. Kusnadi pada tanggal 18 April 1967 berdasarkan akte nomor 36 tahun 1967 dengan notaris R Surojo Wongsowidjojo. Rumah Sakit Islam Jakarta yang terletak di Jakarta Pusat dengan tipe B. Rumah sakit ini

memiliki 411 kapasitas tempat tidur dengan pelayanan rawat jalan, rawat inap, operasi atau bedah dan ruang penunjang medis lainnya. Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah yang bergerak dalam bidang kesehatan, yang memiliki motto “Bekerja Sebagai Ibadah, Ihsan dalam Pelayanan”. Berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam rangka memenuhi kepuasan karyawan, diharapkan produktifitas kinerja karyawan akan meningkat.

Berikut adalah data Kepegawaian Non Medis di Rs Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2016-2018, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

**Tabel 1.1**

**Data Kepegawaian Non Medis RS Islam Jakarta Cempaka Putih Tahun 2016 – 2018**

Jenis Tenaga Non Medis	Jumlah Karyawan ( Tahun )		
	2016	2017	2018
Keuangan	46	36	34
Sumber Daya Insani (SDI)	52	45	35
Penunjang	58	54	52
Pelayanan dan Pendidikan Medik	280	268	252
<b>Jumlah</b>	<b>436</b>	<b>403</b>	<b>373</b>

Sumber :Bagian SDM RS. Islam Jakarta Cempaka Putih, 2018

Berdasarkan data pada tabel 1.1 memperlihatkan bahwa terdapat, penurunan pada karyawan di bidang non medis, yang berlokasi di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Hasil ini menunjukkan selama tiga tahun terakhir memperlihatkan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2016 sebanyak 436, dan jika dibandingkan dengan data karyawan dua tahun terakhir di bidang non medis mengalami penurunan. Pada tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 33 karyawan jika di bandingkan dengan tahun 2016, seharusnya jumlahnya menjadi 403, dan yang terakhir pada tahun 2018 mengalami penurunan sebanyak 30 karyawan jika dibandingkan dengan tahun 2017, seharusnya jumlah menjadi 373.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan bagian SDM dan kepegawaian Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih, bahwa terdapat beberapa alasan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Mereka mengundurkan diri, karena ingin mencari tantangan baru dan mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Faktor lainnya disebabkan oleh adanya seseorang yang semakin turun kondisi fisiknya, karena menyebabkan produktivitas kerjanya semakin menurun. Sehingga akan tiba waktunya seseorang akan berhenti bekerja (pensiun). Untuk dapat menikmati hasil yang diperolehnya selama bekerja. Seseorang yang memasuki masa pensiun mengalami perubahan pola hidup dari bekerja menjadi tidak bekerja, sehingga individu harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, (Siagian: 2010). Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Jika karyawan tersebut menyukai pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan baik, maka sudah dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya. Namun pekerjaan itu harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan tersebut, sehingga pekerjaan yang dihasilkan berdampak baik bagi perusahaan. Jika pekerjaan itu tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, maka bisa menghasilkan dampak buruk seperti menurunnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta bisa merugikan perusahaan.

Heni Handoko (dalam M. Hanif M. Rizal 2012) menyatakan kepuasan (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kepada sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjami, agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak yang tersedia ketika dibutuhkan. Perencanaan dan pengembangan karier pada dasarnya meliputi dua proses utama yaitu perencanaan karier dan manajemen karier. Perencanaan karier memusatkan perhatiannya pada pekerjaan, sedangkan manajemen karier terpusat pada organisasi. Keuntungan bagi pekerja dengan adanya perencanaan karier dapat secara lebih baik memahami dan mengidentifikasi tujuan karier yang diinginkan. Sementara manfaat bagi organisasi adalah dapat mengkomunikasikan peluang karier pada pekerja dan memperoleh kesesuaian yang lebih baik antara aspirasi pekerja dengan peluang organisasi.

Budhatoki (2004) dalam Adekola (2011) menyatakan bahwa pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan talenta dan kemampuan dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini perlu dikelola secara baik dan dikembangkan karena selain perusahaan akan mencapai tujuan yang diharapkan, disisi lain hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal yang positif dan terbaik serta menghindarinya dari frustrasi yang dapat menurunkan produktivitas.

Disiplin kerja merupakan kesadaran kemauan individu menaati peraturan yang dibuat perusahaan dan aturan-aturan sosial yang berlaku. Melalui disiplin kerja yang baik pada karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang akan diperoleh. Disiplin kerja merupakan usaha dari manajemen yang mendorong karyawan untuk mencukupi berbagai aturan standar yang harus dipenuhi karyawan. Disiplin di tempat kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetapi patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik

dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan perusahaan. Jika dikaitkan dengan tujuan perusahaan, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja yang dimiliki individu perusahaan tentunya akan membawa implikasi terhadap kelancaran dan ketertiban dalam bekerja sehingga hasilnya sesuai dengan target yang direncanakan. Keadaan yang demikian secara langsung akan memberi dampak positif bagi perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan yang baik dan produktivitas yang meningkat. Sutrisno (2014:89), mengatakan bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin ialah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, dan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena sudah melaksanakan kerjanya diperusahaan dengan baik.

Lingkungan kerja dalam setiap rumah sakit mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun, dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Samson *et al.* (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja dan lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai. **“Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih)”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih?
4. Apakah pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin didapat dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Pengaruh positif pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan petunjuk yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan non medis.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan non medis.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan sumbangan pemikiran sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya mengenai pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan non medis.