

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dari sebuah perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Hal tersebut menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Terwujudnya keberhasilan sebuah organisasi dengan tercapainya visi dan misi sebagai tolak ukur, tergantung dari kualitas dan peran sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya yang berkualitas, tentu akan meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung efektifitas dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Menurut Becker (1964) dalam Kalangi (2015), mendapatkan keuntungan baik jangka panjang maupun jangka pendek merupakan tujuan dari investasi sumber daya manusia. Karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul melalui kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Dimana sumber daya manusia merupakan penggerak bagi sumber daya lain dan memiliki posisi strategis dalam berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi dengan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan dan optimal baik melalui pengembangan maupun pelatihan merupakan unsur penting dari berbagai upaya perusahaan untuk memenuhi tantangan persaingan global, bersaing pada perekonomian yang baru dan perubahan sosial.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang mendorong

adanya peningkatan prestasi kerja (Kurniawan, 2015). Memahami aktivitas pengembangan karir terdapat dua hal didalam prosesnya, yakni perencanaan karir yang merupakan bagian dari identifikasi dan pengambilan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir oleh masing – masing individu. Yang kedua, bagaimana organisasi dalam merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir atau yang disebut dengan manajemen karir.

Pada umumnya organisasi/perusahaan mengaplikasikan program pengembangan karir dalam bentuk pelatihan, pendidikan, promosi dan mutasi. Kegiatan tersebut harus dijalankan sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan masing-masing organisasi. Aktivitas pengembangan karir yang didukung oleh organisasi, diharapkan adanya umpan balik berupa prestasi kerja yang bermanfaat untuk karyawan dalam menambah pengalaman karir dan bermanfaat untuk organisasi dalam pengambilan keputusan (Wahyuni, Utami, & I., February 2014). Apabila kemampuan yang dimiliki karyawan tinggi, maka hasil kerja yang dihasilkan juga memuaskan bagi diri sendiri dan organisasi.

Pengembangan karir dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang merupakan cerminan seorang pekerja terhadap pekerjaannya, baik perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal tersebut tampak dalam sikap positif pekerja, baik dalam pekerjaan yang dihadapi maupun dalam lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. (Kurniawan, 2015)

Seseorang akan memberikan dan mengupayakan segenap kemampuan yang dimiliki dengan bekerja semaksimal mungkin apabila ia mempunyai rasa puas terhadap suatu organisasi (Waspodo & Minadaniati, 2012). Kepuasan kerja dapat menjadikan seseorang bekerja dengan performa terbaiknya sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Selain lebih bertanggungjawab terhadap tugasnya, seseorang akan mempunyai kepercayaan, dukungan kepada organisasi, dan keinginan untuk tetap berada dalam suatu organisasi yang kemudian disebut sebagai komitmen organisasi. Ivancevic et al. (2008) dalam Gumawang Jati (2017) menjelaskan bahwa seorang karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan berpikir mengenai tujuan dirinya dan organisasi sebagai kesatuan yang hendak dicapai.

Terdapat penelitian terdahulu yang mengaitkan antara variabel pengembangan karir dengan komitmen organisasi salah satunya adalah Ramli & Yudhistira (2018), dimana hasil dari penelitiannya memberikan bukti bahwa pengembangan karir yang tinggi berdampak terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Putri & Martono (2015) dimana hasil yang diperoleh menyatakan bahwa pengembangan karir berdampak terhadap komitmen organisasi. Maka, semakin tinggi aktivitas pengembangan karir dalam suatu perusahaan semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki karyawan untuk perusahaannya.

Selain pengembangan karir yang mempunyai dampak terhadap komitmen organisasi, sejumlah penelitian menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sirabat (2011) dan Fauzi dkk (2016), bahwa karyawan yang

puas terhadap pekerjaan yang dimiliki cenderung lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Sehingga kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan rendahnya tingkat komitmen organisasi.

Sejumlah penelitian juga menemukan hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahri & Nisa (2017), bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, hubungan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja masih belum ditemukan. Oleh karena itu diperlukan penelitian terbaru guna mengetahui hubungan ketiga variabel tersebut.

Rumah Sakit Gatoel merupakan rumah sakit umum tipe B milik swasta yang terletak di wilayah Kota Mojokerto. Perusahaan ini bergerak di bidang kesehatan yang didukung dengan layanan dokter spesialis dan fasilitas kesehatan lainnya. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Gatoel tidak lepas dari kinerja karyawannya. Karena tujuan tersebut akan tercapai apabila individu-individu di dalam perusahaan mampu memberikan kontribusi yang positif dan menguntungkan bagi perusahaan. Karena, semua sumber daya manusia yang terlibat dalam segala aspek merupakan suatu hal penting bagi rumah sakit gatoel mojokerto. Maka, berbagai macam pelatihan dan pendidikan ditempuh sebagai bentuk pengembangan karir dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Dewasa ini, masalah yang sedang dihadapi oleh Rumah Sakit Gatoel adalah adanya *turnover* yang mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut berkaitan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji dan beban kerja yang dihadapi. Oleh karena itu, dengan upaya pengembangan karir yang sudah dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Gatoel, maka penelitian ini bertujuan mengukur pengaruhnya terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. Di dalam Rumah Sakit Gatoel sendiri terdapat lima divisi, yaitu divisi pelayanan medis, divisi penunjang medis, divisi keperawatan, divisi Administrasi, Keuangan, SDM (AKS), dan divisi pemasaran. Pada penelitian ini menggunakan dua divisi dari kelima divisi yang ada, yakni divisi pelayanan medis dan AKS. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini lebih terfokus pada divisi yang banyak menerima aktivitas pengembangan karir dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, kriteria yang telah dibuat, dan kebijakan pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ?

3. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat dalam berbagai aspek, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan berguna bagi Rumah Sakit Gatoel dalam memberikan informasi mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui perantara kepuasan kerja karyawan. Atau sebagai bahan evaluasi kebijakan-kebijakan yang sudah diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pengetahuan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada suatu organisasi, khususnya mengenai hal - hal yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan sebagai bahan rujukan dalam pembuatan tugas akhir dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini diberikan batasan masalah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak melebar dan keluar dari pokok pembahasan. Batasan masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
2. Objek dari penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Gatoel kota Mojokerto pada divisi Pelayanan Medis dan divisi AKS (Administrasi, Keuangan, dan SDM).

