

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis.

Menurut (**Mangkunegara, 2016**) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut (**Mangkunegara, 2016**) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Kepuasan Kerja.

Selanjutnya menurut (**Mulyadi, 2017**) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Disiplin, Kompensasi, Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Motivasi dan Proses Organisasi.

Menurut (**Sutrisno, 2016**) Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Menurut (**Sadarmayanti, 2016**) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut (**Hasibuan, 2016**) Pengembangan Karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Abadiyah & Purwanto, 2016**) Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Wijaya, 2017**) Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (**Winata, 2016**) Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan (**Abulyatama, 2018**) Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Rosyidawaty, 2018**) Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Suryantiko et al., 2018**) Pelatihan Kerja dan

Pengembangan Karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh **(Yuliana & T, 2019)** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Changgriawan, 2017)** Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

RSU Bunda BMC Padang merupakan salah satu rumah sakit ibu dan anak yang ada di kota Padang. RSU Bunda BMC Padang beralamat Jl. Samudra No. 3, Olo, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Sebagai salah satu rumah sakit ternama di kota Padang yang khusus melayani ibu dan anak. RSU Bunda BMC Padang diuntut harus menciptakan kinerja tenaga medis yang baik sehingga memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi pasien. Namun pada faktanya yang terjadi di RSU Bunda BMC Padang yaitu tentang pelayanan yang masih tergolong rendah. Pelayanan yang diberikan oleh tenaga medis RSU Bunda BMC Padang ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini dibuktikan dengan adanya keluhan pasien yang berujung pada keluhan pasien terhadap rumah sakit RSU Bunda BMC Padang. Permasalahan ini menjadi titik acuan dari kinerja tenaga medis RSU Bunda BMC Padang yang tidak maksimal. Kinerja yang seharusnya melayani pasien dengan totalitas dan rasa ikhlas belum nampak dari hasil yang diharapkan pasien. Hal ini berefek pada jumlah pasien yang berobat pada RSU Bunda BMC Padang yang mengalami penurunan. Penurunan

jumlah pasien yang akan berobat pada RSUD Bunda BMC Padang dapat dilihat dari pembukuan rangkap pasien. Pada pembukuan rangkap pasien di lihat jumlah pasien yang ingin berobat terus mengalami penurunan.

Berikut jumlah pasien ibu dan anak pada RSUD Bunda BMC Padang yang ingin berobat dari bulan Januari sampai November 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pasien Bulan Januari Sampai Desember 2019

Bulan	Jumlah (Orang)
Januari	211
Februari	232
Maret	187
April	208
Mei	157
Juni	213
Juli	194
Agustus	201
September	167
Oktober	131
November	183
Desember	197

(Sumber : RSUD Bunda BMC Padang)

Dari tabel 1.1 di atas jumlah pasien ibu dan anak yang berobat pada bulan Januari di RSUD Bunda BMC Padang sebanyak 211 orang. Pada bulan Februari naik menjadi 232 orang. Pada bulan Maret turun menjadi 187 orang. Pada bulan April naik menjadi 208 orang. Pada bulan Mei turun lagi menjadi 157 orang. Pada bulan Juni sebanyak 213 orang. Pada bulan Juli turun menjadi 194 orang. Pada bulan Agustus naik menjadi 201 orang. Pada bulan September turun menjadi 167 orang. Pada bulan Oktober turun lagi menjadi 131 orang. Pada bulan November naik menjadi 183 orang. Kemudian pada bulan Desember naik kembalimenjadi 197 orang.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Kompensasi dan Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**. Studi Kasus Pada **RSU Bunda BMC Padang**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Semangat karyawan RSU Bunda BMC Padang yang rendah.
2. Motivasi karyawan RSU Bunda BMC Padang yang tergolong rendah.
3. Pengetahuan karyawan RSU Bunda BMC Padang yang tergolong rendah.
4. Keterampilan karyawan RSU Bunda BMC Padang yang belum memadai.
5. Kompetensi karyawan RSU Bunda BMC Padang yang tergolong rendah.
6. Disiplin karyawan RSU Bunda BMC Padang yang tergolong rendah
7. Kepemimpinan pada RSU Bunda BMC Padang yang tidak tegas dan tidak memotivasi.
8. Pengembangan karir yang tidak jelas pada RSU Bunda BMC Padang.
9. Kompensasi yang tidak merata pada RSU Bunda BMC Padang.
10. Kepuasan kerja karyawan RSU Bunda BMC Padang yang tergolong rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada RSUD Bunda BMC Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Bunda BMC Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Bunda BMC Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bunda BMC Padang ?
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bunda BMC Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bunda BMC Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Bunda BMC Padang ?
7. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Bunda BMC Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Bunda BMC Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Bunda BMC Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bunda BMC Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bunda BMC Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Bunda BMC Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Bunda BMC Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Bunda BMC Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi RSUD Bunda BMC Padang
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan RSUD Bunda BMC Padang dalam

melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.