

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jenjang Karir pada umumnya banyak ditentukan berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan, atasan, teman sekerja, promosi, jenjang karir serta gaji/upah. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya saling menunjang, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas.

Setiap orang atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, karena setiap individu mempunyai kebutuhan hidup, cara berpikir, keinginan, perasaan dan latar belakang yang berbeda-beda.

Departemen Kesehatan RI menyatakan bahwa rumah sakit merupakan pusat pelayanan yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar dan medik spesialisik, pelayanan penunjang medis, pelayanan perawatan, baik rawat jalan, rawat inap maupun pelayanan instalasi. Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan dapat diselenggarakan oleh pemerintah, dan atau masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.¹

¹Fersya rohmaningtyas, 2010, Skripsi Pengendalian System Pelayanan kesehatan di rumah sakit Islam Klaten, Yogyakarta

Rumah Sakit Semen Gresik mempunyai profil yang sangat baik di kota Gresik dari pada Rumah Sakit yang lain. Akan tetapi menurut pengamatan, kepemimpinan di Rumah Sakit Semen ini tahun 2015 ini masih kurang baik. Dilihat dari situasi yang seperti itu, maka ide untuk judul penelitian Jenjang Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja di Rumah Sakit Semen Gresik ini menarik untuk diteliti .

Menurut Wilson karir adalah keseluruhan pekerjaan yang kita lakukan selama hidup kita, baik itu dibayar maupun tidak. Menurut Triana Perencanaan karir merupakan salah satu komponen yang penting dalam mempersiapkan diri untuk memilih pendidikan lanjutan atau pekerjaan yang diinginkan.

Aspek-aspek perencanaan karir ini dibagi menjadi tiga yaitu yang Pertama, pengetahuan dan pemahaman diri sendiri yang Kedua, pemahaman dunia kerja dan yang Ketiga yaitu Penalaran yang realistik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir. Pertama adalah nilai-nilai kehidupan yaitu ideal yang di kejar oleh seseorang dimana-mana dan kapan juga. Nilai-nilai pedoman dan pegangan dalam hidup dan sangat menentukan gaya hidup. Kedua keadaan jasmani, ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang untuk pekerjaan pekerjaan tertentu. Ketiga masyarakat, yaitu lingkungan soisal budaya dimana orang muda dibesarkan lingkungan ini luas sekali dan berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh keluarga yang gilirannya menanamkan pada anak-anak. Sedangkan kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.² Riset ini dilakukan dengan maksud untuk mendukung upaya peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik dengan mengetahui

²Anwar Prabu Mangkunegara 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,(Bandung : Remaja Rosdakarya)

seberapa besar pengaruh kinerja terhadap jenjang karir di Lembaga tersebut. Penjelasan berikutnya mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pertama efektifitas dan efisiensi waktu, ukuran yaitu untuk mengetahui apakah seseorang personal telah mencapai kinerja yang diharapkan untuk itu kualitatif dan kuantitatif standar kinerja untuk setiap tugas jabatan personal memegang peranan penting. indikator dari kinerja yang pertama target, kehadiran, semangat dan tanggung jawab.³

B. Rumusan Masalah

Penelitian dengan judul “ Pengaruh Jenjang Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik “ bisa mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan di RS. Semen Gresik ? jika ada seberapa besar pengaruhnya ?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RS. Semen Gresik ? jika ada seberapa besar pengaruhnya ?
3. Apakah ada pengaruh jenjang karir dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RS. Semen Gresik? Jika ada seberapa besar pengaruhnya ?

C. Tujuan penelitian

Memperhatikan rumusan masalah tersebut, maka secara gambaran empirik tentang pengaruh jenjang karir dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Semen Gresik. Sedangkan secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan di RS. Semen Gresik.

³Sugiyono, *metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung :Alfabeta, 2010), hlm 27

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RS. Semen Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RS. Semen Gresik

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini secara garis besar dapat berupa:

- 1) Kegunaan Teoritik
 - a) Berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan atau menambah wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan di RS. Semen Gresik sehingga dapat dijadikan informasi bagi pembaca dan sekaligus dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
 - b) Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.
 - c) Memberikan informasi para pengelola lembaga Rumah Sakit Semen agar menjadi acuan bagi pihak Rumah Sakit untuk meningkatkan kualitas. Memberikan informasi kepada Rumah Sakit Semen Gresik tentang wacana kontemporer manajemen sekaligus memperoleh bekal aplikatif untuk memperbaiki sistem pengelolaan organisasinya
- 2) Kegunaan Praktis

- a) Menambah wawasan bagi para praktisi lembaga rumah sakit, bahwa kinerja karyawan itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah jenjang karir dan kepemimpinan.
- b) Sebagai masukan kepada pimpinan untuk mempertimbangkan jenjang karir dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c) Sebagai bahan masukan kepada praktisi lembaga bahwa tujuan jenjang karir akan mudah tercapai bila didukung oleh kinerja karyawan.

E. Devinisi operasional .

Agar konsep data dapat diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel yang mempunyai nilai. Penjelasan devinisi opearional dari variabel variabel skripsi ini adalah :

- a. Jenjang karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai daalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dengan variabel sebagai berikut :
 - a) Pengembangan karir
 - b) Disiplin
 - c) Pengalaman jabatan
 - d) Pendidikan formal
- b. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dengan variabel sebagai berikut :
 - a) Komunikasi
 - b) Motivasi
 - c) Perhatian
 - d) Kenyamanan

- c. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dengan variabel sebagai berikut :
- a) Tanggung jawab
 - b) Semangat
 - c) Kehadiran
 - d) Target

F. Sistematika Pembahasan

Agar dalam penyusunan skripsi dapat terarah dan sesuai dengan apa yang direncanakan atau diharapkan oleh peneliti, maka disusunlah sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, Bab ini merupakan pendahuluan yang mengantarkan seluruh pembahasan selanjutnya. Bab ini berisi latarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian, penelitian terdahulu.

Bab II : Kajian Teoritik, Bab ini merupakan kajian teoritik, penelitian terdahulu yang relevan penelitian yang membahas tentang Jenjang Karir dan Kinerja Karyawan, dan kerangka teori.

Bab III : Metode Penelitian, Bab ini menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian, Bab ini merupakan gambaran umum objek penelitian, penyajian data, Analisa data.

Bab V Penutup , Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran dan keterbatasan penelitian.