

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Oleh karena itu berbagai perusahaan meningkatkan kinerja para karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan meningkat karena salah satu faktornya yaitu kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya terpenuhi oleh perusahaan. Karena dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan adalah adanya kepuasan kerja pada suatu perusahaan.

Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Selain itu, pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi karyawan sebuah perusahaan, karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing masing, pada umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia.

Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan

kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Ini merupakan rangsangan bagi manusia untuk berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang karyawan. Terpenuhinya kebutuhan karyawan minimal kebutuhan pokoknya, karyawan akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Pengembangan karir karyawan adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Pengembangan karir dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh karyawan, sehingga tujuan dari sebuah perusahaan dapat tercapai. Menurut Rivai (2008) “pengembangan karir adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan masa yang akan datang” (Lestari, 2015).

Kepuasan akan tumbuh Ketika karyawan memiliki rasa nyaman dan mempunyai komitmen kepada perusahaan. Untuk itu klinik ini harus dapat menjunjung tinggi disiplin kerja, Motivasi kerja dan pengembangan karir agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan itu dapat memberikan dampak yang baik bagi klinik dan dapat bersaing dengan klinik lain, serta bisa mencapai visi dan misi dari klinik tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka saya tertarik untuk mengangkat judul “*pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada klinik rawat inap Al-Aziz*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan beragam manfaat yang diperoleh, diantaranya sebagai berikut:

1. Teoritis
 - a. Bagi perusahaan: Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja.
 - b. Bagi akademis: Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan yang

dapat di manfaatkan oleh mahasiswa untuk referensi terutama dalam masalah kepuasan kerja.

2. Praktis

- a. Dapat mengembangkan wawasan dan memberikan pengetahuan bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi untuk ilmu pengetahuan.