

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi, peranan sumberdaya manusia sangat penting karena suatu organisasi dikembangkan demi kepentingan manusia. Sumberdaya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Seiring dengan Perkembangan dan persaingan di dunia bisnis yang semakin meningkat, serta dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, seharusnya juga diikuti dengan perkembangan sumberdaya manusia yang berkompeten dan ahli dalam bidangnya, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Apabila kinerja sumberdaya manusia tidak maksimal, maka kinerja organisasi tidak maksimal.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia pasti akan ada masalah yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh organisasi. Karena setiap manusia merupakan pribadi yang unik dan selalu berbeda antara manusia yang satu dengan manusia yang lain, serta memiliki system nilai kepentingan yang berbeda, hal tersebut sangat berpotensi menjadi sinergi atau konflik yang harus selalu diperhatikan dan dikelola secara bijaksana.

Dengan semakin ketatnya persaingan saat ini, maka kualitas dari seorang pekerja juga harus ditingkatkan, hal ini berguna untuk kinerja perusahaan. Karyawan dapat bekerja secara produktif sangat tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, Kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis, serta kepribadian lainnya. Kepuasan kerja sangat membutuhkan

perhatian khusus dari departemen personalia, karena jika pekerja tidak merasakan kepuasan kerja maka akan dapat menimbulkan banyak permasalahan personalia yang dapat berakibat fatal bagi perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain gaji yang diperoleh, kesempatan untuk dipromosikan, kejelasan dalam bekerja, dan hubungan antara manusia dalam organisasi. Apabila pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja, maka organisasi dapat mengembangkan dan menempatkan pekerja pada jabatan yang sesuai minat dan tujuan karirnya, mempermudah penyusunan tenaga kerja intern, sehingga dapat mengurangi biaya pengadaan biaya tenaga kerja dari luar, memperoleh tenaga kerja yang loyal dan berdedikasi, dan setiap saat dapat menyiapkan tenaga kerja yang cukup untuk mengganti kedudukan tenaga kerja yang keluar atau promosi dalam organisasi.

Partisipasi dalam mentoring program dan dukungan organisasi untuk pengembangan karir berperan begitu besar terhadap kepuasan kerja, sehingga organisasi dituntut untuk memberikan kepuasan kerja karyawan dengan cara meningkatkan partisipasi dalam mentoring program dan dukungan organisasi untuk pengembangan karir. Dalam penelitian Desyana, M dan Agung M. H, (2005) menggunakan karyawan PT Kriswana Sentosa sebagai objek penelitian dengan variabel yang diteliti adalah faktor-faktor pengaruh dukungan organisasi dan program formal pengembangan karir mempengaruhi secara kuat terhadap pembentukan kepuasan kerja karyawan pada organisasi. Pada penelitian ini penulis akan menguji ulang tentang pengaruh partisipasi dalam mentoring program dan dukungan organisasi

untuk pengembangan karir apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini akan menguji hubungan dukungan organisasi yang meliputi : (1) keadilan dalam penilaian prestasi kerja, (2) pemanfaatan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan, (3) dukungan *supervisor*, dan (4) partisipasi dalam *mentoring program*. Meskipun kesempatan promosi dan potensi untuk berkembang telah dikenal sebagai faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Adapun judul yang penulis ambil adalah **“PENGARUH PARTISIPASI DALAM MENTORING PROGRAM DAN DUKUNGAN ORGANISASI UNTUK PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA”**

(Studi kasus pada RSUD Muhammadiyah Yogyakarta)

## **B. Rumusan Masalah Penelitian.**

Dengan melihat latar belakang permasalahan sebelumnya maka ada beberapa pokok permasalahan yang muncul yang berkaitan dengan hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Apakah persepsi partisipasi dalam *mentoring program* dapat mempengaruhi kepuasan kerja ?
2. Apakah persepsi keadilan dalam penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja ?

3. Apakah persepsi pemanfaatan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan mempengaruhi kepuasan kerja ?
4. Apakah persepsi dukungan *supervisor* pada pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja ?

### **C. Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara partisipasi karyawan dalam program mentoring program dan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan keadilan dalam penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pemanfaatan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan dengan kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui bagaimana dengan supervisor pada pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian.**

Dengan di lakukannya penelitian ini di harapkan akan di peroleh beberapa manfaat, antara lain manfaat bagi:

##### **1. Bagi perusahaan**

- a. Perusahaan dapat mengembangkan dan menempatkan karyawan ke dalam jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan tujuan karirnya.
- b. Mempermudah perusahaan dalam menyusun tenaga kerja intern untuk mengurangi biaya pengadaan tenaga kerja dari luar dan juga mengurangi biaya seleksi tenaga kerja.
- c. Perusahaan memperoleh tenaga kerja yang loyal dan berdedikasi.
- d. Perusahaan dapat meningkatkan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan teknologi yang berubah cepat.
- e. Organisasi mendapatkan jaminan tersedianya tenaga kerja yang cakap dan dapat di percaya untuk menganti kedudukan karyawan yang tingkatanya lebih tinggi baik karena promosi maupun karena keluar dari organisasi.

##### **2. Bagi karyawan**

Manfaat yang diperoleh bagi karyawan yaitu emperoleh peluang untuk tumbuh dan berkembang, memperoleh kepuasan dalam bekerja, mengurangi kejenuhan bekerja, dan memberi sumbangan yang efektif bagi organisasi.

##### **3. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini penulis secara langsung dapat mengetahui, mempraktekan atau menerapkan ilmu yang telah diperoleh khususnya dibidang SDM

sekaligus memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang berhubungan dengan SDM dalam sebuah organisasi.