

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai asset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah mahluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu aset yang penting untuk menunjang suatu keberhasilan suatu organisasi. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi atau organisasi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja. Dalam era persaingan global yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada keberlanjutan bisnis, tetapi juga memperhatikan kepuasan kerja pegawai sebagai salah satu pilar utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, kualitas layanan, dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Sebuah perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Kualitas pegawai yang terus

meningkat merupakan aspek penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh instansi sehubungan dengan keinginan instansi tersebut agar tidak mengalami kemunduran. Oleh karena itu, dalam proses perekrutan pegawai baru harus memilih tenaga kerja dengan kualitas yang memadai, di samping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama.

PT IDSMED, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan kesehatan dan distribusi alat medis, memainkan peran strategis dalam menyediakan kebutuhan alat kesehatan di Indonesia. Dalam mendukung operasional yang optimal, perusahaan ini mengandalkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM). IDSMed merupakan provider, supplier, dan penyedia jasa servis untuk peralatanmedis yang berdiri pada tahun 1950-an di Singapura dan berpusat di Hongkong. Setelah serangkaian akuisisi, perusahaan ini dikonsolidasikan di bawah Jardines Group di tahun 1980-an dan kemudian Inchcape di tahun 1990-an, pada tahun 1999 diakuisisi oleh Fung Group dan diadakan di bawah IDS Group, yang kemudian bergabung dengan Li & Fung Ltd pada tahun 2010. Pada bulan Februari 2013, IDSMed melakukan konsolidasi dengan perusahaan distributor peralatan medis di Indonesia yaitu PT. Fondaco Mitratama (PT. Fondaco Ekatama untuk cabang Surabaya). Sehingga pada bulan tersebut PT. Fondaco Mitratama resmi berganti nama menjadi IDSMed. Pada bulan Agustus 2015, IDSMed melakukan konsolidasi dengan perusahaan distributor peralatan medis di Indonesia yaitu PT. Bhinneka Usada Raya yang tersebar di Jakarta, Surabaya, Medan, Semarang, Bandung. Sehingga pada bulan tersebut pula PT.Bhinneka Usada Raya resmi berganti nama menjadi IDSMed. Sampai saat ini IDSMed telah memiliki cabang di berbagai negara seperti Malaysia, Indonesia, Vietnam dan Filipina.

Dalam konteks PT IDSMED, belum terdapat data penelitian yang mengukur seberapa besar pengaruh faktor tersebut terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Padahal, pemahaman terhadap hubungan ini sangat penting untuk merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja pegawai PT IDSMED.

Terlebih lagi, di tengah persaingan industri kesehatan yang semakin ketat dan dinamis, perusahaan dituntut untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan loyal. Pelatihan kerja yang memadai, budaya organisasi yang positif, peluang pengembangan karier yang adil dan kompetitif, menjadi kunci penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Apabila faktor-faktor ini tidak diperhatikan, maka bisa berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT IDSMed, khususnya cabang Medan.

Berdasarkan latar belakang penulis mencoba untuk melakukan sebuah penelitian pada PT IDSMed yang akan digunakan untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIER, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT IDS MEDICAL SYSTEM INDONESIA CABANG MEDAN.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka permasalahan yang akan di teliti pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. IDSMed Cabang Medan.
2. Di antara keempat variabel tersebut, manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. IDSMed Cabang Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. IDSMed Cabang Medan.

2. Mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT.IDSMed Cabang Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis Sebagai pada penelitian ini memberikan sejumlah manfaat teoritis yang mendukung pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis Hasil penelitian ini memberikan sejumlah manfaat yang meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan, menciptakan kebijakan strategis berbasis data untuk meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan, dan memberikan paduan praktis untuk industri serupa

1.4.3 Manfaat Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini memberikan pengayaan literatur dan teori manajemen sumber daya manusia, pemecahan research gap dalam kajian kepuasan kerja, menyediakan referensi metodologi penelitian yang relevan, dan sumber inspirasi dan dasar untuk penelitian lanjutan.

1.5 Batasan Masalah dan Asumsi

1.5.1 Batasan Masalah

Batasan masalah yang diambil pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT IDSMED berjumlah 62 orang sampel.
2. Variabel yang Dikaji

Variabel independen: Pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi. Variabel dependen: Kepuasan kerja karyawan. Tidak

memasukkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja fisik, hubungan interpersonal, atau kondisi ekonomi.

3. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis Google Form, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif tanpa eksplorasi mendalam terhadap aspek kualitatif.
4. Data hanya dikumpulkan dalam periode tertentu, sehingga tidak mencakup perubahan yang mungkin terjadi di masa mendatang.

1.5.2 Asumsi

Asumsi yang diambil pada penelitian ini adalah:

1. Responden menjawab kuesioner dengan jujur dan sesuai dengan pengalaman kerja mereka.
2. Populasi (karyawan PT IDSMED) dianggap homogen dalam konteks penelitian, yaitu memiliki karakteristik kerja yang serupa.
3. Pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi adalah faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini.