



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR. HAMKA



**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TIARA BEKASI**

SKRIPSI

Muhammad Misbahul Khoir

1502025165

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR. HAMKA

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TIARA BEKASI**

SKRIPSI

Muhammad Misbahul Khoir

1502025165

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonom

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TIARA BEKASI”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 22 Oktober 2019

Yang Menyatakan,



(Muhammad Misbahul Khoir)

NIM 1502025165

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT
TIARA BEKASI**

NAMA : **MUHAMMAD MISBAHUL KHOIR**

NIM : **1502025165**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. H. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT**

TIARA BEKASI

yang disusun oleh :

Muhammad Misbahul Khoir
1502025165

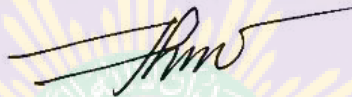
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

DR. HAMKA

Pada Tanggal :

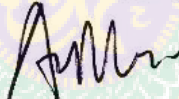
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



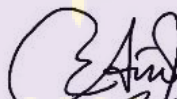
(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

HAMKA

Faizal Ridwan Zamzany S.E., M.M.

Dr. Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

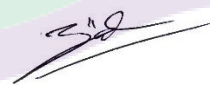
Nama : Muhammad Misbahul Khoir
NIM : 1502025165
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TIARA BEKASI”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 22 Oktober 2019

Yang Menyatakan



(Muhammad Misbahul Khoir)

ABSTRAKSI

Muhammad Misbahul Khoir (1502025165)

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT
TIARA BEKASI**

*Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Tiara Bekasi. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner yang bisa diolah adalah sejumlah 90 responden yang merespon. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 25. Hasil koefisien regresi linier berganda memperlihatkan nilai koefisien konstanta sebesar 8,906. Koefisien regresi variabel X1 (Pemberdayaan Karyawan) sebesar 0,525. Koefisien regresi variabel X2 (Pengembangan Karir) sebesar 0,787. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi parsial variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,602, , nilai koefisien korelasi parsial Pengembangan Karir (X₂) pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,636. Koefisien determinasi sebesar 0,76. Secara simultan, pemberdayaan karyawan dan pengembangan karir memiliki nilai F_{hitung} sebesar 284,255 > $F_{0,05}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Yang artinya bahwa Pemberdayaan Karyawan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Pemberdayaan Karyawan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Kriteria Karyawan, Rumah Sakit Tiara Bekasi

ABSTRACT

Muhammad Misbahul Khoir (1502025165)

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE EMPOWERMENT AND CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN BEKASI TIARA HOSPITAL

Skripsi. Bachelor Degree Program Management Major. Faculty of Economics and Business of University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta

This study aims to determine the effect of employee empowerment and career development on employee performance at Bekasi Tiara Hospital. The population in this study were employees of Bekasi Tiara Hospital. The sample collection technique used is Saturated Sampling. The data used are primary data collected through questionnaires. The questionnaire that could be processed was 90 respondents who responded. The questionnaire was tested for validity and reliability. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with the SPSS 25 program.

The results of the multiple linear regression coefficient shows a constant coefficient of 8.906. Regression coefficient variable X1 (Employee Empowerment) is 0.525. Variable regression coefficient X2 (Career Development) of 0.787. The results showed that partially employee empowerment had a positive effect on employee performance, career development had a positive effect on employee performance. The partial correlation coefficient of Employee Empowerment (X1) variable on Employee Performance (Y) is 0.602, the partial correlation coefficient value of Career Development (X2) on Employee Performance (Y) is 0.636. The coefficient of determination is 0.76. Simultaneously, employee empowerment and career development have a F_{count} value of $284,255 > F_{0.05}$ and a significant value of $0,000 < 0.05$. Which means that Employee Empowerment (X1) and Career Development (X2) together (simultaneously) significantly influence employee performance (Y).

Keywords: *Employee Empowerment, Career Development, Employee Performance, Employee Criteria, Bekasi Tiara Hospital*

KATA PENGANTAR

Assalam'ualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Selama menyelesaikan skripsi ini, banyak sekali pihak yang memberikan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi”. Oleh sebab itu, peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany S.E., M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak DR. H. Andi Sessu, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.
5. Bapak Emaridial Ulza, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah bersedia mengajar dan membimbing peneliti selama menjalani studi di kampus Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Kepada Ibu Fuji Hartati selaku Kabid SDM dan para karyawan Rumah Sakit Tiara Bekasi yang telah berbaik hati menerima dan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih kepada Alm, Bapak H. Kuswari Djazuli dan Ibu Rosidah selaku orang tua peneliti serta Tuti Alawiyah dan Achmad Komarudin selaku kakak

peneliti, Dimat dan Fuji selaku kakak ipar peneliti, terima kasih sebanyak-banyaknya karena telah memberikan semangat dan selalu mendoakan yang terbaik untuk peneliti sampai saat ini.

9. Vita Nur Aryati selaku kekasih peneliti yang selalu memberikan semangat dan menghibur dalam proses pengerjaan skripsi peneliti.
10. Afghan Naufal, Rizky Amalia Febiyani, Idris Delfrino, Tirta Unarto, Luthfi Hafizh, Aulia Oktaviani Putri selaku sahabat-sahabat peneliti yang sudah menemani dan memberikan motivasi serta hiburan bagi peneliti disaat jenuh.
11. Alres Ramanda, Muhammad Ramdani, Nasya Khiyarillah, Rahmah Latifah, Elisa Fadhilah, Nur Awani, Luciana Mia Kurniawati, Novia Nur Laila, Dyah Ayu, Ahmad Subhi Mubarak, Hanni Cintya, Istie selaku sahabat-sahabat peneliti yang telah banyak membantu peneliti dari awal perkuliahan hingga saat ini.
12. Om Juara selaku pemilik fotokopi yang selalu memberikan saran serta membantu pengeditan hingga penyusunan skripsi ini selesai.
13. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah memberikan balasan atas kebaikan mereka semua Akhir kata peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 22 Oktober 2019



Muhammad Misbahul Khoir
(1502025165)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	17
1.2.1 Identifikasi Masalah	17
1.2.2 Pembatasan Masalah	17
1.2.3 Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan Penelitian	18
1.4 Manfaat Penelitian	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	20
2.2 Definisi Pemberdayaan Karyawan.....	28
2.2.1 Dimensi Pemberdayaan Karyawan.....	29
2.2.2 Indikator Pemberdayaan Karyawan.....	30
2.3 Definisi Pengembangan Karir	31
2.3.1 Dimensi Pengembangan Karir	32

2.3.2 Indikator Pengembangan Karir	32
2.4 Definisi Kinerja Karyawan	33
2.4.1 Dimensi Kinerja Karyawan	35
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	35
2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2.6 Rumusan Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	38
3.2 Operasionalisasi Variabel	39
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1 Tempat dan Waktu Pengumpulan Data	42
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	43
3.5.1 Teknik Pengolahan.....	43
3.5.1.1 Uji Validitas Data	43
3.5.1.2 Uji Reabilitas	44
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.5.3 Analisis Linier Berganda	46
3.5.3.1 Model Regresi Linear Berganda.....	46
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.4 Uji Hipotesis	49
3.5.5 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Tiara Bekasi	54
4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Tiara Bekasi	54
4.1.2 Visi, Misi Rumah Sakit Tiara Bekasi	56
4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Tiara Bekasi	57
4.1.4 Gambaran Umum Karyawan Rumah Sakit Tiara Bekasi	58

4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	60
4.2.1 Uji Kualitas Data	60
4.2.1.1 Uji Validitas	60
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	62
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	63
4.2.2.1 Analisis Per Variabel	64
4.2.3 Analisis Linier Berganda	86
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda	86
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	88
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	93
4.2.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial	94
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	95
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)	95
4.3 Uji Hipotesis	96
4.3.1 Uji Statistik t	96
4.3.2 Uji Statistik F	98
4.4 Pembahasan Umum	99
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Pelaksanaan Program Retensi	13
2.	Penelitian Terdahulu	24
3.	Operasionalisasi Variabel	40
4.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	43
5.	Ranking Penilaian	45
6.	Pengambilan Keputusan Autokorelasi	49
7.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	53
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
11.	Uji Validitas Pemberdayaan Karyawan	60
12.	Uji Validitas Pengembangan Karir	61
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	62
14.	Hasil Uji Reliabilitas	63
15.	Hasil Statistik Deskriptif.....	63
16.	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk untuk mengisi jabatan kosong	64
17.	Proses rekrutmen telah sesuai dengan <i>job description</i>	65
18.	Pelamar harus memiliki pengalaman kerja di bidangnya	65
19.	Perusahaan mempunyai kriteria untuk calon karyawan baru	66
20.	Proses seleksi yang dilakukan perusahaan sesuai dengan <i>skill</i> dan kompetensi yang dimiliki	66
21.	Pekerjaan saya menuntut saya memiliki keterampilan khusus dalam merawat pasien	66
22.	Posisi jabatan saya sekarang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan	68
23.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi <i>kesehatan</i> dan asuransi tenaga kerja	68
24.	Karyawan diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan	69
25.	Saya mengetahui adanya sanksi yang diberikan perusahaan apabila melakukan pelanggaran.....	69
26.	Variabel Pemberdayaan Karyawan	70
27.	Karyawan yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan	71

28. Karyawan yang berprestasi menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan	72
29. Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi	73
30. Perusahaan merencanakan jumlah karyawan yang akan dipromosikan setiap tahun	73
31. Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi tethadap organisasi	74
32. Kesetiaan terhadap organisasi menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir	74
33. Mentor dan sponsor mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karir	75
34. Kesempatan untuk berkembang dalam karir terbuka bagi seluruh karyawan	76
35. Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan	76
36. Peran manajemen sangat aktif dalam pengembangan karir karyawan	77
37. Variabel Pengembangan Karir	77
38. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda	79
39. Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan	79
40. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	80
41. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh pertimbangan, cermat dan teliti	81
42. Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	81
43. Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan.....	82
44. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	82
45. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan	83
46. Saya bisa mandiri dalam bekerja	84
47. Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan	84
48. Variabel Kinerja Karyawan	85
49. Hasil Regresi Linier Berganda	87
50. Hasil Uji Normalitas	88
51. Hasil Uji Multikolonieritas	90
52. Uji Autokorelasi	92
53. Koefisien Korelasi Parsial	94
54. Koefisien Korelasi Parsial.....	94

55. Hasil Koefisien Korelasi Berganda	95
56. Hasil Uji Koefisien Determinasi	96
57. Hasil Uji T	97
58. Hasil Uji Statistik F	98



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	37
2.	Struktur Organisasi Rumah Sakit Tiara Bekasi	57
3.	Grafik Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual	89
4.	Grafik Scatterplot	91

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/39
2.	Jawaban Responden Variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1)	6/39
3.	Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X_2)	8/39
4.	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	10/39
5.	Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1)	13/39
6.	Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	14/39
7.	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	15/39
8.	Uji Reabilitas Pemberdayaan Karyawan	17/39
9.	Uji Reliabilitas Pengembangan Karir	17/39
10.	Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	17/39
11.	Hasil Statistik Deskriptif	18/39
12.	Hasil Regresi Linier Berganda	18/39
13.	Uji Asumsi Klasik	19/39
14.	Uji Koefisien Korelasi Parsial	21/39
15.	Uji Koefisien Korelasi Berganda	21/39
16.	Uji Koefisien Determinasi	22/39
17.	Uji Statistik T (Parsial)	22/39
18.	Uji Statistik F (Simultan)	22/39
19.	Tabel R	23/39
20.	Tabel T	25/39
21.	Tabel F	27/39
22.	Tabel Durbin-Watson.....	30/39
23.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi.....	32/39
24.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	33/39
25.	Surat Tugas	34/39
26.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I	35/39
27.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II.....	36/39
28.	Surat Observasi	38/39
29.	Daftar Riwayat Hidup	39/39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan sebagai *asset* penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari sini diharapkan akan muncul daya imajinasi, kecerdikan, inisiatif serta kreativitas yang sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas masing-masing personel maupun kemajuan organisasi. Dalam kehidupan masyarakat sumber daya manusia memiliki peranan yang penting, dimana sumber daya manusia merupakan *asset* yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan dalam organisasi pun tidak akan tercapai. Meskipun organisasi tersebut memiliki mesin yang sangat canggih tetapi tanpa manusia organisasi tersebut tidak dapat berfungsi.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik, bermutu, dan kompeten, perusahaan perlu melakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, dan pengembangan. Dengan manusia, bagaimana pun besar kecilnya suatu perusahaan tetap manusia yang menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, meskipun perusahaan tersebut sudah mempunyai teknologi yang canggih, namun hal tersebut tidak dapat menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai

produktivitas tinggi, professional, memiliki tanggung jawab, dan sadar akan kewajibannya bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja pegawai hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi 2011:2). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2012:94).

Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Program penilaian karyawan yang dianut oleh perusahaan, dapat menimbulkan kepercayaan moral yang baik dari karyawan terhadap perusahaan. Adanya kepercayaan dikalangan karyawan bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan prestasi yang dicapainya, akan merupakan rangsangan bagi karyawan untuk memperbaiki prestasinya. Selanjutnya bila karyawan diberitahu kelemahan-kelemahannya, maka dengan bantuan pimpinan mereka berusaha untuk memperbaiki diri masing-masing.

Disamping hal tersebut, kinerja karyawan merupakan salah satu factor utama dalam tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal kinerja karyawan yang dihasilkan harus berkualitas agar dapat meningkatkan *performace* setiap individu. Untuk mencapai kinerja yang dilakukan secara optimal dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dengan mengandalkan segala

kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Kinerja yang dihasilkan setiap karyawan merupakan faktor utama yang memiliki peranan penting disuatu perusahaan yang menunjukkan akan adanya perbaikan yang baik dalam bidang kinerja (Applebaum 1999, dalam Rajalingam, *et al.* 2015).

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi (Robbins dan Judge 2013). Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi.

Setiap manusia atau individu merupakan roda sebagai penggerak jalannya perusahaan. Manusia yang memiliki jiwa profesionalitas tinggi dan komitmen dalam bekerja akan sangat membantu perusahaan dalam merealisasikan tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu dan wajib untuk menciptakan, merekrut, dan memberdayakan sumber daya manusia yang profesional. Menurut Arifin *dkk* (2014) diadakan pemberdayaan karyawan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang berkualitas agar memiliki etos kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk pemberdayaan yang dilakukan perusahaan ke setiap karyawan biasanya pemberian tanggung jawab dan wewenang penuh untuk pekerjaannya.

Pemberdayaan pada karyawan dapat dikatakan baik atau belum melalui penilaian dari atasan atau pimpinan atau manajer. Karyawan merupakan elemen

penting yang secara efektif mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, kinerja karyawan harus dilakukan dengan baik. Maka dari itu seorang karyawan yang mempunyai kinerja dibawah standar perlu meningkatkan kemampuan dan kompetensinya melalui adanya program pemberdayaan sumber daya manusia mengenai sikap dan etos kerja. Peningkatan pemberdayaan karyawan memerlukan sebuah hubungan dalam berkomunikasi antara pimpinan dengan setiap karyawannya serta dapat berkontribusi secara nyata dengan hasil yang optimal (Hazizma 2013).

Dalam pencapaian akan keberhasilan diperusahaan untuk meningkatkan adanya produktifitas yang dihasilkan dengan adanya pemberdayaan karyawan yang baik. Pemberdayaan perlu mendapatkan perhatian yang serius karena pemberdayaan mencerminkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya sendiri. Faktor keyakinan pada diri sendiri wajib ada disetiap individu, karena merupakan factor penunjang dalam keberhasilan bekerja. Adanya pemberdayaan karyawan yang dilakukan perusahaan akan menghasilkan peningkatan pada kinerja karyawan, maka dari itu tujuan perusahaan akan terwujud dengan baik.

Pengembangan karir merupakan sebuah sistem yang diatur, diformalkan dan merupakan sebuah usaha perencanaan dalam mencapai keseimbangan di antara kebutuhan karir individu dan ketentuan ketenagakerjaan dari suatu organisasi. Penetapan sumber daya manusia yang tepat dengan bidang dan pendidikan yang dia miliki mampu meningkatkan kepuasan kerja karena hal ini memicu motivasi bekerja lebih baik dalam bidang yang diminati. Pemberdayaan

merupakan salah satu cara pengembangan karyawan melalui *employee involvement* yaitu dengan memberi wewenang, tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan juga faktor yang memberi dampak terhadap kepuasan kerja dalam organisasi.

Di dalam perusahaan atau organisasi, seorang individu atau pun karyawan yang bekerja dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya guna untuk mengembangkan karir kedepannya sebagai salah satu kekuatan pada penerapan manajemen sehari-hari dengan cara mengasah setiap kompetensi-kompetensi yang dimiliki setiap karyawan di perusahaan. Dessler (2015) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan seseorang atau individu dalam hal aksi kontribusi pada kesuksesan akan pemenuhan karir yang dicapai.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan adanya karir yang berkembang dengan baik di perusahaan atau organisasi akan menimbulkan keefektifan bagi setiap individu atau seseorang yang bekerja. Seorang karyawan dapat dikatakan sukses apabila karyawan tersebut dapat naik jabatan atau golongan ke yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Dengan demikian, tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dan terwujud.

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk beberapa penelitian-penelitian terdahulu. Adetya Vianty Putri & I Komang Ardana (2016) dengan judul penelitian "*The Effect of Employee Motivation and Empowerment on Employee Performance at PT. HD Motor 99 Denpasar*". Menjelaskan mengenai Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD

Motor 99 Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data, motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan penghargaan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas terhadap karyawan dalam keterlibatan kerja

Juliadi Saputra dan Riche Fermayani (2019) dengan judul *“The Effect of Employee and Compensation Empowerment on Employee Performance of PT. Padang Pramita Clinical Laboratory”*. Menjelaskan mengenai Pemberdayaan Karyawan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Hasil uji t statistik yang dipergunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah dimana pemberdayaan karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,011 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f statistik dimana variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang karena nilai signifikansi uji F simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen

sebesar 82%, sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Rini, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul *“The Effect of Employee Empowerment, Self Proficiency and Employee Engagement on Job Satisfaction and Employee Performance”*. Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan karyawan, self efficacy, keterlibatan kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak ada efek signifikan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Martin Tanung Mora dan Jumawan (2018) dengan judul *“The Effect of Career Training and Development on Corporate Company Employee Performance”*. Menjelaskan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data, motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan penghargaan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas terhadap karyawan dalam keterlibatan kerja.

Dirga Lestari (2018) dengan judul *“Antecedents of Empowerment and Its Effects on Employee Performance of PDAMs in Samarinda and Kutai Karta Negara”*. Menjelaskan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan, kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Samarinda dan Kutai Kartanegara.

Istiqoomah Nur Aini (2018) dengan judul *“Effect of Organizational Culture, Training, Career Development, Compensation, and Emotional Intelligence on Employee Performance (Case Study at the Klaten Pratama Tax Office)”* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Suprihono Setyawan (2017) dengan judul *“Effects of Self Efficacy and Empowerment on Employee Performance with Mediation Organizational Commitments”* penelitian bertujuan untuk mengetahui Self Efficacy Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian ini pengawasan terhadap pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan pendayagunaan aparatur Negara dalam menjalankan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan

menuju terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih. Hasil penelitian ini pemberdayaan dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, pemberdayaan, *self efficacy* dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dita Cucu Kartika dkk (2018) dengan judul *“The Effect of Empowerment and Job Satisfaction on Lecturer Performance at Majalengka University, West Java”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara komprehensif pengaruh pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Majalengka. Hasil penelitian, analisis dan interpretasi menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja, pemberdayaan memiliki pengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja.

Tri Joko (2019) dengan judul *“The Effect of Career Development, Supervision and Employee Commitment on Employee Performance in the Office of Population Control and Family Planning Bantaeng District”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.

Aep Ahmad Saehu (2018) dengan judul *“Effect of Coaching and Career Development Employee Performance Against”*. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui Pengaruh Pembinaan Terhadap Kinerja Pegawai, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai, dan Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh pembinaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik pembinaan dan pengembangan karir maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Ira Mutia Pratiwi dkk (2019) dengan judul *“Effect of Career Training and Development on Employee Performance at PT. Astra International Tbk. (Auto 2000 Gatot Subroto Medan)”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk. (Auto 2000 Gatot Subroto Medan). Pelatihan dan Pengembangan Karir sumber daya manusia memiliki kegunaan yang harus di perhatikan pada perencanaan karir khususnya pada karyawan jangka panjang dalam membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Penelitian ini dilakukan pada PT. Astra International Tbk. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abraham Samuel Kaengke dkk (2018) dengan judul *“Effect of Career Development, Training and Motivation on Employee Performance at Pt Air Manado”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jessica Wahyu Kharismawat (2018) dengan judul *“Effect of Career Development and Physical Work Environment on Employee Performance (Case Study of Ciputra Hotel Semarang)”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis, menunjukan bahwa variabel Pengembangan Karir berada pada kategori kuat. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memberi sumbangan sebesar 36,9%. Lingkungan Kerja Fisik berada pada kategori sedang. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memberi sumbangan sebesar 30% pada kinerja karyawan.

Nela Resta Nurdin dan S.L.H.V.Joyce Lopian (2018) dengan judul *“Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Performance At Alfaria Trijaya Resources Tbk Pt Branch Manado”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara simultan pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan kemudian, pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Ari Fadzilah (2014) dengan judul *“Analysis of the Effect of Employee Empowerment and Self of Efficacy on Sales Department Employee Performance (Case Study at PT Sinar Sosro Marketing Area Semarang)”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perolehan keuntungan melalui peningkatan volume penjualan tersebut memerlukan tenaga marketing (karyawan bagian penjualan). Sebab yang harus berhubungan secara langsung dengan para pelanggan adalah marketing. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan) variabel pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Sinar Sosoro Wilayah Pemasaran Semarang.

Putri Pratiwi (2015) dengan judul *“Effect of Organizational Culture and Empowerment on Organizational Commitment in Improving Performance”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh organisasi budaya pada komitmen organisasi, pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi, pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan kinerja, pengaruh pemberdayaan pada kinerja karyawan dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan pemberdayaan karyawan pada komitmen organisasi sedangkan tingkat variabel budaya organisasi, variabel pemberdayaan karyawan dan organisasi Komitmen kurang mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dijadikan referensi penulis terdapat 2 jurnal yang tidak berpengaruh signifikan antara Pemberdayaan Karyawan dan

Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan Pemberdayaan Karyawan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam hal ini, peneliti mendapatkan informasi melalui kegiatan survei dan wawancara dengan salah satu staf Divisi *Human Resources Development* (HRD) yang berwenang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia serta beberapa karyawan untuk mengetahui permasalahan mengenai Pemberdayaan Karyawan dan Pengembangan Karir serta Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi.

Pemberdayaan karyawan dan pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting untuk memberikan hasil yang maksimal dalam menunjang kinerja rumah sakit yang memuaskan kepada pasien yang berkunjung. Dalam pemberdayaan dan pengembangan karir untuk memberikan hasil maksimal dalam menunjang kinerja maka pihak rumah sakit melakukan pelaksanaan retensi karyawan. Untuk mengetahui sebagaimana pelaksanaan retensi yang dilakukan oleh pihak rumah sakit berikut peneliti tampilkan pelaksanaan retensi karyawan dibawah ini:

Tabel 1
Pelaksanaan Program Retensi

No	Nama Program	Bulan											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags	Sept	Okt	Nov	Des
1	Pemberian Konseling												
2	Pelaksanaan Penilaian Kompetensi												
3	Promosi Jabatan												
4	Pertanggung Biaya Kesehatan												
5	Pemeriksaan Kesehatan Karyawan												
6	Vaksin Hepa B												
7	Pendidikan Dan Pelatihan												
8	Kenaikan Gaji Berkala												
9	Tunjangan Hari Raya												
10	Extra Fooding												
11	Mess Karyawan												

Sumber : Data Rumah Sakit Tiara 2018

Ada beberapa cara yang dilakukan oleh General Manager (GM) dan Manajemen Rumah Sakit Tiara Bekasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan Ruang lingkup dari Retensi Staf yaitu, segala hal yang menyangkut hak karyawan dan usaha membuat nyaman serta menyejahterakan karyawan meliputi pemberian berupa uang seperti Bonus insentif yang diberikan oleh rumah sakit kepada para karyawan nya yang berasal dari keuntungan rumah sakit dan dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang berlaku dan diberikan fasilitas Mess Karyawan diberikan kepada karyawan luar daerah yang dan belum memiliki keluarga. Mess ini tidak ada beban biaya yang harus ditanggung oleh karyawan. Selain itu ada Pengadaan Konseling, *Career Pathway*, Kenaikan Gaji Berkala, Cuti, Pemberian Seragam, Pemeriksaan Kesehatan Karyawan.

1. Pengadaan Konseling

- 1) Konseling dilakukan oleh tenaga Psikologi atau Kepala Bidang SDM dan DIKLAT.
- 2) Konseling diberikan kepada siapa saja yang ingin berkonsultasi baik mengenai pekerjaan maupun masalah lainnya.
- 3) Konseling diberikan terutama kepada staf yang sedang dalam masa pembinaan.
- 4) Konseling juga diberikan kepada staf yang akan diangkat menjadi karyawan tetap.

- 5) Hasil dari konseling yang harus dikoordinasikan, disampaikan kepada atasannya atau dalam Tim Rapat HRD agar dapat ditindak lanjuti.
2. *Career Pathway* adalah urutan karir yang harus dilalui seorang karyawan mengacu Pola Karir dan Jalur Karir yang ditetapkan oleh organisasi. Kendala di *Career Pathway* nya adalah rumah sakit swasta budget untuk kompensasi di tiap level *Career Pathway* tidak maksimal karena mengandalkan BPJS untuk sumber dana.
3. Kenaikan Gaji Berkala (KGT) Sistem pengupahan untuk karyawan diatur oleh perusahaan menurut tingkat jabatan, kinerja pada jabatan, pangkat, golongan dan kemampuan perusahaan dengan tidak bertentangan dari peraturan perundang - undangan yang berlaku atau tidak akan kurang dari ketentuan upah minimum kota Bekasi yang telah ditetapkan oleh gubernur provinsi jawa barat. Peninjauan kenaikan komponen upah secara umum dilakukan 1 (satu) kali setahun pada bulan Januari dengan mempertimbangkan faktor – faktor sebagai berikut :
 - 1) Prestasi kerja;
 - 2) Kompetensi;
 - 3) Kemampuan perusahaan;
 - 4) Aspek ekonomi.
4. Cuti diberikan kepada karyawan tetap yang telah menjalani masa kerja 12 bulan tanpa terputus. Setiap Karyawan tetap berhak atas cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja dengan tetap menerima gaji penuh

5. Pengadaan Seragam Perusahaan menyediakan pakaian seragam dan perlengkapan kerja sesuai dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan dalam perusahaan, karyawan wajib memakai/menggunakan pakaian seragam dan perlengkapan kerja sebagaimana ditentukan oleh Perusahaan, Pakaian / perlengkapan kerja wajib dikembalikan ke perusahaan bila hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan berakhir
6. Hak atas jaminan kesehatan Karyawan yang berhak terhadap jaminan sosial adalah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, Seluruh karyawan tetap dan keluarga karyawan tetap yang berhak didaftarkan sebagai anggota BPJS KETENAGAKERJAAN yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun atau BPJS KESEHATAN yang meliputi jaminan pemeliharaan kesehatan.

Saat ini pengembangan karir dan pemberdayaan karyawan yang telah dilakukan di RS Tiara Bekasi yaitu dengan melakukan program *career pathway* dan Diklat. Tetapi kedua program yang dilakukan untuk mendukung pengembangan karir serta pemberdayaan karyawan di rumah sakit ini masih mengalami kendala – kendala yang dihadapi, seperti kendala pendanaan pada *career pathway* dan kendala SDM dalam mengelolah program Diklat. Melihat dari kendala – kendala tersebut sebaiknya pihak rumah sakit dapat membenahi hal – hal yang nantinya dapat menghambat kinerja rumah sakit.

Dari semua penelitian terdahulu untuk menjaga kelangsungan usaha dan manfaat yang optimal bagi RS Tiara Bekasi dimasa mendatang diperlukan suatu hubungan kerja yang baik dan harmonis antar karyawan maupun dengan

manajemen yang di latar belakang oleh ketenangan dalam bekerja, diperlukan juga iklim kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja serta mutu layanan kepada masyarakat.

1.2 Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah “Apakah pemberdayaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi?”

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Apakah ada pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas dan serta membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan untuk menghasilkan uraian sistematika serta penelitian ini menjadi lebih spesifik dalam membahas permasalahan yang di teliti, maka penulis membuat pembatasan masalah yaitu pengaruh pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian:

1. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi?

2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi?
3. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tiara Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang bisa dirasakan dari penelitian ini. Berikut adalah manfaat dari penelitian ini yang bisa dirasakan oleh beberapa pihak:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk memenuhi syarat menyelesaikan skripsi untuk akademis dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA, Jakarta Timur.

2. Bagi Akademik

Semoga hasil penelitian ini guna menjadi pertimbangan dan masukan serta menjadi salah satu referensi bagi yang melakukan penelitian pada permasalahan yang sama di kemudian hari.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat memberikan ilmu pengetahuan terutama penulis dibidang pemasaran dan dapat menjadikan inspirasi bagi orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar PrabuMangkunegara, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Amundsen, S., &Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304-323.
- Ayuningtyas, A. H., &Djastuti, I. (2017). *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan De-Ngan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Bangun, Wilson. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hazizma, L. S. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kemahiran Diri Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 11(3), 233-244.
- Ishak, A. P., Soegoto, A. S., &Trang, I. (2016). Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Manado. *Jurnal EMBA: JurnalRisetEkonomi, Manajemen, Bisnisdan Akuntansi*, 4(2).
- Kasenda, D. R. T. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Lodjo, Fernando Stefanus. (2015). *“Pengaruh, Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja”*. Skripsi.Universitas Sam Ratulangi.

- Munir, M., Apridar, A., & Mariyudi, M. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe Dan Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 2(1), 124-139.
- Regan, S., Laschinger, H. K., & Wong, C. A. (2016). The influence of empowerment, authentic leadership, and professional practice environments on nurses' perceived interprofessional collaboration. *Journal of nursing management*, 24(1), E54-E61.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarifah, W., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt Nusantara Tour Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Sawitri, H. S. R. (2017). Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 28-44.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Suwati, S., Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2016). Influence of motivation work, career development and cultural organization on the job satisfaction and implications on the performance of employees (Case on BABINMINVETCADDAMIV/ Diponegoro). *Journal of Management*, 2(2).
- Swarjana, K. I.(2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan (EdisiRevisi)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- T. Hani Handoko. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Timbowo, Z. S., Sepang, J., &Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bca Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: JurnalRisetEkonomi, Manajemen, BisnisdanAkuntansi*, 5(1).
- Wibowo, Guntur. (2015). *Implementasi Peran BPD dalam Pemberdayaan Pemerintah Desa dan Masyarakat Desa di Desa Mojorejo Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Wonogiri*.Skripsi S-1. Surakarta: FKIP UMS.
- Wirawan, (2014), *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*, Rajagrafindo Persada, Jakarta