

**PENGARUH REKRUITMEN , GAYA KEPEMIMPINAN MILITER ,
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PEGAWAI KLINIK PRATAMA POLKES 05.09.16 PASURUAN**

PROPOSAL

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Diajukan oleh :

Mirachel Shaum Merlian

NPM : 2061201002869



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERDEKA PASURUAN

TAHUN 2024

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dan menyediakan pelayanan medis dasar dan atau spesialisik, diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan dan dipimpin oleh seorang tenaga medis (Purwaningtyas, n.d.). Klinik pratama merupakan klinik yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar yang melayani oleh dokter umum dan pimpinan oleh seorang dokter umum. Berdasarkan perjanjiannya Klinik ini dapat dimiliki oleh badan usaha ataupun perorangan.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Mardianto (2014) mengatakan rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Hasibuan (2017) mengatakan Penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka

lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik. Samsudin (2016) mengatakan rekrutmen yaitu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atu perusahaan.

Masalah yang terjadi pada sistem Rekrutmen di Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan tidak diperuntukkan secara umum , karena hanya menerima pegawai alumni tenaga Kesehatan dibawah naungan TNI AD. Berdasarkan masalah rekrutmen yang dialami di klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan tidak merata secara umum. Kasmir (2018) mengatakan Rekrutmen adalah proses yang di lakukan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bergabung dengan organisasi dan mendorong mereka untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada.

Gaya kepemimpinan pada komunitas militer menunjukkan bahwa para pemimpin militer memegang peran penting untuk mencapai dan mempertahankan kinerja organisasi yang efektif dimana pemimpin dinilai menjadi komponen kunci dari kinerja organisasi. Kepemimpinan militer merupakan kepemimpinan dalam organisasi militer yang memiliki kekhususan dari pemimpin sipil yaitu memiliki nilai-nilai dan karakteristik militer. Kepemimpinan dengan ciri khas militer dapat memberikan dampak dari perilaku bawahannya.

Nikmat (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disi

dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri – ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Masalah yang terjadi pada gaya kepemimpinan di Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan yaitu tidak membedakan antara anggota militer dan para pegawainya. Gaya kepemimpinan militer sendiri menindaklanjuti sebuah permasalahan dengan secara tegas , keras dan disiplin.

Pengembangan karir adalah salah satu cara yang dilakukan oleh Perusahaan dalam usaha meningkatkan prestasi karyawan , agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Program pengembangan karir yang dilakukan dan adanya kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap pegawai akan mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja , bersemangat , berdisiplin , dan berprestasi sehingga sasaran Perusahaan yang optimal akan dicapai. Sinambela (2019) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya,

terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Yusuf (2017) mengatakan Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan. Hasibuan (2014) pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Masalah yang terjadi pada pengembangan karir di klinik paratama polkes 05.09.16 Pasuruan yaitu hanya sebatas dibawah naungan TNI AD. Kesempatan untuk berkembang sulit karena setiap jabatan strategis dipegang oleh anggota militer sehingga berdampak pada kepuasan kerja.

Sutrisno (2014) berpendapat bahwa perusahaan di mana pekerja memiliki suara dalam kegiatan organisasi akan melihat peningkatan produktivitas dan moral. Koesmono (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masalah yang terjadi pada kepuasan kerja klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan yaitu Pegawai yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan skillnya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di klinik pratama polkes 05.09.16 Pasuruan terkait rekrutmen, gaya kepemimpinan militer dan pengembangan karier

yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai maka peneliti ingin mengkaji permasalahan yang dialami di klinik pratama polkes 05.09.16 Pasuruan dengan judul ‘Pengaruh Rekrutmen , Gaya Kepemimpinan Militer , Pengembangan Karier terhadap Kepuasan kerja pada pegawai Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan.

B. Rumusan Masalah :

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Rekrutmen , Gaya Kepemimpinan Militer , Pengembangan Karier berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan?
2. Apakah Pengaruh Rekrutmen berpengaruh parsial terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan?
3. Apakah gaya kepemimpinan militer berpengaruh parsial terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan?
4. Apakah pengembangan karier berpengaruh parsial terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Rekrutmen , gaya kepemimpinan militer , pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai klinik pratama polkes 05.09.16 pasuruan
2. Rekrutmen secara Militer terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan.
3. Gaya Kepemimpinan secara militer terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Klinik Pratama Polkes 05.0916 Pasuruan.
4. Pengembangan karier secara militer terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Manfaat Penelitian ini dapat menjelaskan kontribusi yang di harapkan dari penelitian ini sebgai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan rekrutmen , gaya kepemimpinan , pengembangan karier dan kepuasan kerja pada pegawai.

2. Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis tentang pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan , diharapkan dapat menambah pengalaman yang berharga guna mempersiapkan diri untuk memenuhi tugas akhir pada program studi S1 Manajemen Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan positif yang bermanfaat mengenai pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan. Serta dapat memberikan saran terhadap kelemahan yang mungkin ada untuk melaksanakan perbaikan dengan menentukan langkah-langkah yang ditentukan oleh Klinik pada masa yang akan datang khususnya dibidang sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak lainnya

Sebagai bahan acuan dan referensi bagi pihak lain yang ingin memperdalam dan meneliti penelitian yang sejenis