

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya utama dalam sebuah perusahaan adalah manusia atau biasa disebut karyawan. Manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebuah motor penggerak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak bisa beroperasi, karena pada hakikatnya karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai pemikir, penggerak dan perencana (Susan, 2019).

Perusahaan dan karyawan memiliki hubungan yang saling ketergantungan. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat pemenuhan kebutuhan sosialnya sedangkan perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Aban & Kasmiruddin, 2019). Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kontribusi yang baik dari para karyawannya. Kontribusi yang dibutuhkan dari karyawan tidak hanya berupa tenaga saja tetapi juga pemikiran, tanggung jawab, dan juga rasa setia terhadap perusahaan. Rasa setia merupakan sebuah loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Loyalitas dapat menjadi perekat atau pengikat hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Untuk membangun loyalitas tersebut tentu tidaklah mudah, perusahaan harus mampu membangun dan mempertahankan loyalitas karyawannya.

Dengan adanya karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi maka tujuan perusahaan pun akan mudah didapat. Seperti yang dikemukakan oleh Adriansyah et al., (2020) sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini pasar tenaga kerja menjadi sangat dinamis yang membuat sebuah perusahaan membutuhkan strategi untuk dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten dan memberi dampak baik bagi perusahaan. Loyalitas sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, terlebih lagi bagi karyawan yang memiliki kontribusi yang sangat penting dan besar bagi sebuah perusahaan. Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi.

Loyalitas sangat dikaitkan dengan kesetiaan dan lamanya bekerja, tetapi yang lebih utama adalah bagaimana karyawan tersebut menyalurkan seluruh potensi yang ada dalam dirinya demi memajukan dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Sudiman dalam Asriandi et al., (2018) loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama ia masih berstatus sebagai karyawan.

Loyalitas karyawan dapat tercermin dalam tindakan dan perilakunya seperti memiliki rasa tanggung jawab, kesadaran untuk menaati peraturan dan memberikan pemikiran dan juga ide-ide yang membangun untuk perusahaan. Karyawan yang tidak loyal tidak akan memberikan manfaat dan keuntungan kepada sebuah perusahaan karena karyawan tersebut menjadi kurang produktif sebaliknya jika karyawan loyal kepada perusahaan maka karyawan tersebut dapat memberikan keuntungan kepada perusahaan dengan memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, inovatif, kreatif dan juga hal-hal baik lainnya.

Sugiyarto dalam Ngatman et al., (2018) menyatakan bahwa sebuah perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi. Sadar akan pentingnya hal tersebut maka perusahaan perlu meningkatkan perhatian dan meningkatkan usaha-usaha untuk menjaga dan mempertahankan loyalitas karyawan serta membangun rasa royaltas karyawan. Dan sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan perhatiannya kepada karyawan sehingga mampu mendorong karyawannya untuk lebih bersikap loyal terhadap perusahaan.

Tidak terkecuali perusahaan dibidang layanan kesehatan atau rumah sakit. Rumah sakit merupakan instansi yang memberikan pelayanan kesehatan yang harus siap siaga selama 24 jam dan terdiri dari sumber daya manusia yang terdiri dari berbagai macam keahlian. Perawat dan dokter merupakan sumber daya manusia yang paling dominan yang ada di instansi tersebut dan juga harus memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus.

Selain dokter dan perawat, karyawan di bidang administrasi rumah sakit juga tidak kalah pentingnya. Mereka dituntut untuk bisa bekerja dengan baik dan seefisien mungkin demi memberikan pelayanan administrasi yang baik bagi para pasien yang datang. Perusahaan pasti menginginkan loyalitas dari para karyawannya demi tercapainya visi dan misi dari rumah sakit tersebut atau instansi tempat mereka bekerja. Loyalitas mempengaruhi kemajuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga perusahaan unggul dalam bersaing (Asriandi et al., 2018).

Untuk mengetahui lebih dalam lagi mengenai loyalitas karyawan, peneliti melakukan pengamatan dan memberikan pertanyaan kepada karyawan Non-PNS Rumah Sakit X. Berdasarkan pertanyaan yang diberikan, peneliti menemukan bahwa sebagian karyawan Non-PNS Rumah Sakit X menganggap bahwa loyalitas itu hal yang penting untuk dilakukan. Mereka paham bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan hal yang sepatutnya mereka lakukan.



Gambar 1.1 Hasil Pra Riset Mengenai Apakah Loyalitas Penting Untuk Dilakukan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan diagram diatas, dapat diketahui bahwa dari hasil pra riset menunjukkan bahwa 51,5% karyawan Non-PNS Rumah Sakit X sadar bahwa loyalitas itu penting untuk dilakukan. Sedangkan, 39,4% karyawan menjawab bahwa loyalitas tidak penting untuk dilakukan dan 9,1% karyawan menjawab bahwa loyalitas kepada instansi itu mungkin penting untuk dilakukan. Artinya 9,1% karyawan masih ragu-ragu menyatakan bahwa loyalitas itu penting untuk dilakukan. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian karyawan Non-PNS Rumah Sakit X menganggap bahwa loyalitas itu penting untuk dilakukan dan sebagian lagi masih ragu dan menganggap loyalitas kepada instansi tidak penting untuk dilakukan.

Hasil menunjukan bahwa 51,5% karyawan menyadari bahwa loyalitas penting untuk dilakukan, tetapi pada kenyataannya anggapan dan tindakan berbanding terbalik. Dari hasil temuan yang didapat menunjukan bahwa sebagian besar karyawan Non-PNS Rumah Sakit X tidak bersedia bertahan jika instansinya mengalami kemunduran.



Gambar 1.2 Hasil Pra Riset Mengenai Apakah Karyawan Siap Bertahan Jika Instansi Mengalami Kemunduran

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan diagram diatas menunjukan bahwa sebanyak 60,6% karyawan Non-PNS Rumah Sakit X tidak bersedia bertahan jika instansi mengalami kemunduran. Sedangkan sisanya, sebanyak 24,2% karyawan bersedia bertahan dalam instansi jika instansi tersebut mengalami kemunduran dan sebanyak 15,2% karyawan masih ragu-ragu dalam menentukan apakah ia akan bertahan atau tidak jika instansi mengalami kemunduran. Dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan Non-PNS Rumah Sakit X masih tergolong rendah.

Tindakan lain yang menjadi acuan bahwa seseorang loyal terhadap perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja adalah dengan melakukan pekerjaan dengan tulus. Oleh karena itu, Peneliti melakukan riset mengenai apakah mereka pernah bekerja diluar jam kerja sebagai bentuk loyalitas terhadap instansi tempat mereka bekerja.



Gambar 1.3 Pra riset mengenai bekerja di luar jam kerja sebagai bentuk loyalitas

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Hasil diagram menunjukkan bahwa 3,1% karyawan selalu melakukan pekerjaan diluar jam kerja sebagai bentuk loyalitasnya terhadap instansi. Sebanyak 24,2% karyawan sering melakukan pekerjaan diluar jam kerja sebagai bentuk loyalitasnya kepada instansi. Sebanyak 33,3% karyawan kadang-kadang melakukan pekerjaan diluar jam kerjanya sebagai bentuk loyalitas dan sebanyak 39,4 karyawan tidak pernah bekerja diluar jam kerjanya sebagai bentuk loyalitasnya kepada instansi.

Selanjutnya hal yang dapat menjadi acuan apakah seseorang loyal terhadap pekerjaan dan instansinya adalah saat ia melakukan pekerjaanya. Dalam melakukan pekerjaannya apakah ia lakukan semaksimal mungkin atau tidak, karena loyalitas tidak hanya diukur oleh berapa lama orang tersebut bertahan dalam pekerjaannya tetapi juga bagaimana karyawan tersebut mencurahkan kemampuannya demi mencapai tujuan perusahaan atau instansi.



Gambar 1.4 Pra Riset Mengenai Apakah Karyawan Melakukan Usaha Semaksimal Mungkin Untuk Kemajuan Instansi

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa sebanyak 27,3% karyawan selalu melakukan usaha semaksimal mungkin untuk kemajuan instansi. Sebanyak 15,2% karyawan sering melakukan usaha semaksimal mungkin untuk kemajuan perusahaan. Sebanyak 18,2% karyawan kadang-kadang melakukan usaha semaksimal mungkin untuk kemajuan perusahaan dan sebanyak 39,4% tidak pernah melakukan usaha semaksimal mungkin untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa hasil mengenai loyalitas karyawan, Peneliti tertarik mengkaji mengenai faktor apa yang menjadi penyebab karyawan loyal terhadap instansi tempat mereka bekerja. Kemudian didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 1.5 Pra Riset Mengenai Faktor Penyebab Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Hasil diagram menunjukkan bahwa faktor terbesar yang menjadikan karyawan loyal terhadap instansi adalah lingkungan kerja yang baik dengan nilai presentase sebesar 42,4%. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat

karyawan kurang nyaman dalam bekerja, sehingga penting bagi instansi atau perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga timbul rasa aman dan nyaman dengan begitu loyalitas karyawan kepada perusahaan akan tumbuh. Seperti yang dikemukakan oleh Rohimah (2018) lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan semakin betan dan tumbuh rasa loyalitas pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Loyalitas tentunya tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja saja tetapi juga di pengaruhi oleh faktor lain salah satunya adalah kompensasi. Faktor terbesar kedua berdasarkan pra riset adalah kompensasi yang layak dengan nilai presentase sebesar 30,3%. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Wilson (2012) yaitu salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dipengaruhi oleh kompensasi.

Kemudian faktor ketiga adalah adanya pengembangan karir dengan presentase sebesar 12,1%. Pengembangan karir dapat membantu karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga ia dapat berkembang menjadi lebih baik dan juga dapat memiliki jenjang karir yang lebih tinggi dengan begitu instansi atau perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Setiap karyawan harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap pegawai (Febrian et al., 2020).

Motivasi dalam diri mendapat presentase sebesar 9,1%. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela memberikan kemampuan dan keahliannya dalam bekerja. Menurut Putra (2013) untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan mempengaruhi, salah satu faktornya adalah dengan memberikan motivasi. Biasanya seseorang dengan motivasi yang kuat dalam dirinya akan mempunyai rasa loyalitas yang tinggi kepada instansi/perusahaan.

Komunikasi yang baik memiliki nilai presentase sebesar 6,1%. Komunikasi juga dapat mempengaruhi dan membangun jiwa loyalitas para karyawan. Komunikasi yang baik merupakan hal yang wajib dimiliki oleh setiap instansi/perusahaan. Pentingnya proses komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, ketepatan dan kejelasan komunikasi akan mempengaruhi perilaku dan loyalitas kerja karyawan (Citra & Fahmi, 2019). Dengan komunikasi yang baik karyawan maka karyawan dapat mempermudah tujuan yang ingin dicapai.

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mendominasi terhadap loyalitas karyawan dibandingkan dengan faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Klaudia et al., (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan” menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut Peneliti menemukan adanya *gap research* pada hasil penelitian terdahulu yang dapat menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Berdasarkan beberapa latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non PNS Rumah Sakit X”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik dan berkeinginan untuk meneliti mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”. Rumusan masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan Non-PNS Rumah Sakit X?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Non-PNS Rumah Sakit X?

3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Non-PNS Rumah Sakit X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dari setiap variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Non-PNS Rumah Sakit X
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Non-PNS Rumah Sakit X
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Non-PNS Rumah Sakit X

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan diharapkan dapat membawa manfaat secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat secara teoritis dan praktis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis yaitu diharapkan dapat mengembangkan dan menjadi pengetahuan serta menambah wawasan

khususnya dalam mengembangkan sumber daya manusia di sebuah perusahaan/perkantoran yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan bagian dari proses pengaplikasian ilmu yang selama ini dipelajari dengan melihat langsung kondisi yang sesungguhnya di lapangan dan diharapkan penelitian ini dapat menambah keilmuan dan wawasan peneliti serta memberikan pengalaman berharga bagi peneliti.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan masukan positif yang berguna bagi perusahaan mengenai apa yang menjadi pengaruh loyalitas karyawan di perusahaan tersebut sehingga perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk perpustakaan fakultas ekonomi dan perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan juga dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan deskripsi mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dimana hal ini dapat menjadikan tambahan wawasan, pengetahuan dan menjadi referensi yang relevan mengenai masalah yang berkaitan dengan loyalitas karyawan khususnya untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

e. Bagi peneliti lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan dasar dari penelitian selanjutnya.

1.5 Kebaharuan Penelitian

Sampai saat ini sudah banyak penelitian yang membahas mengenai loyalitas, kompensasi dan lingkungan kerja tetapi pasti setiap penelitian memiliki kandungan atau isi yang berbeda-beda. Setiap penelitian pasti memiliki kebaruannya masing-masing. Berikut ini merupakan beberapa perbedaan atau beberapa kebaharuan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang Peneliti teliti:

Penelitian yang dilakukan oleh Rina Angesti Widi pada tahun 2018 dengan judul “Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Angesti Widi yaitu pada penelitian Rina Angesti Widi terdapat variabel

intervening yaitu kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini tidak terdapat variabel interveningnya. Selanjutnya perbedaan juga terletak pada program aplikasi analisis yang dipakai, penelitian ini hanya menggunakan aplikasi SPSS sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rina Angesti Widi menggunakan SPSS dan SPLS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada tabel *Isaac* dan *Michael* sedangkan dalam penelitian Rina Angeti Widi merujuk pada tabel *Krejcie Morgan*.

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan dan Anak Agung terletak pada jumlah variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan dan Anak Agung menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Selanjutnya perbedaan juga terletak pada metode pengumpulan data yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan dan Anak Agung menggunakan metode sensus.

Penelitian yang dilakukan oleh Annayanti Budiningsih dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Annayanti Budiningsih terletak pada variabel yang

digunakan. Pada penelitian ini tidak ada variabel interveningnya tetapi pada penelitian Annayanti Budiningsih terdapat variabel intervening yaitu kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian Annayanti Budiningsih menggunakan analisis deskriptif, analisis inferensi dan analisis jalur. Kemudian pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* sedangkan penelitian Annayanti Budiningsih menggunakan metode *stratified sampling*.

