

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumberdaya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya.

unsur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh

dengan tenaga kerja manusia. Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat loyalitas yang tinggi.



Loyalitas kerja merupakan wujud nyata dari seberapa lama karyawan berkeinginan untuk tetap bekerja yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang berkeinginan adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Namun dalam suatu perusahaan sering terjadi loyalitas kerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor, beberapa faktor yang menjadi penyebab atas loyalitas kerja di antaranya yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja .

Loyalitas karyawan bergantung pada seberapa besar pengaruhnya terhadap kemampuan seseorang. Peningkatan loyalitas kerja sangat dibutuhkan untuk perkembangan sumber daya manusia di RSIA Selasih Medika, idealnya seluruh karyawan harus memiliki rasa loyalitas kerja pada dirinya, karena hal tersebut merupakan perilaku setia pegawai pada organisasi yang ditunjukkan melalui pelayanan serta tanggung jawab yang tercermin dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan memiliki loyalitas yang tinggi maka kesetiaan dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi akan semakin besar, sehingga timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan lebih giat dan semangat. Sebaliknya apabila karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah, maka kinerja organisasi akan menurun. Soegandhi (2013:3) Loyalitas kerja adalah perilaku setia yang ditunjukkan pegawai melalui pelayanan maupun tanggung jawab dalam melaksanakan

pekerjaannya. Disimpulkan bahwa loyalitas kerja dapat diartikan sebagai perilaku pegawai yang mau berkomitmen terhadap organisasi dengan penuh tanggung jawab serta pelayanannya terhadap pekerjaan dan jabatannya yang dimiliki

Kompensasi adalah salah satu alasan yang berkontribusi besar terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi seringkali dilihat sebagai sumber utama ketidakpuasan tenaga kerja, yang pada akhirnya mengakibatkan hilangnya loyalitas dalam diri karyawan. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang kurang terhadap perusahaannya, kemungkinan mereka mengalami kesulitan untuk termotivasi sehingga pihak perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mempertahankan loyalitas karyawannya.

Lingkungan kerja melingkupi semua yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya. Karyawan dapat merasa sulit untuk berkonsentrasi dalam lingkungan kerja yang tidak diinginkan, seperti tempat kerja yang kotor, sempit, atau panas sehingga kemungkinan dapat menyebabkan stres karyawan menjadi meningkat, ketidakhadiran semakin tinggi, dan ketidakstabilan emosi karyawan. Akibatnya, tingkat loyalitas karyawan menurun sehingga menghambat perkembangan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam menentukan loyalitas karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen kepada perusahaan, lebih bersemangat untuk bekerja, lebih

bahagia di tempat kerja, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan efisiensi kerja. Karyawan yang tidak puas sering menghindari tugas dan kewajiban yang diberikan sehingga dapat menghambat mekanisme dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Ketidakpuasan karyawan seringkali menyebabkan karyawan untuk menghindari pekerjaannya dan kemungkinan terbesar dapat menyebabkan pengunduran diri. Meskipun hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat produktivitas masih menjadi sumber perdebatan, kepuasan masih dianggap sebagai variabel penting yang membutuhkan perhatian lebih lanjut dari manajer dan juga peneliti.

Kepuasan karyawan dapat menjadi ukuran perilaku karyawan terhadap pihak perusahaan yang berdampak langsung pada loyalitas karyawan, karena karyawan yang merasa puas akan terus memaksimalkan loyalitas kerja mereka dan membantu organisasi mencapai targetnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya, tingkat loyalitas karyawan kepada pihak perusahaan akan meningkat.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, penulis melakukan wawancara terhadap 20% dari jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi loyalitas kerja karyawan di RSIA Selasih Medika dengan variabel berupa kompensasi, komitmen kerja, kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan budaya

organisasi. kuesioner pra-survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :



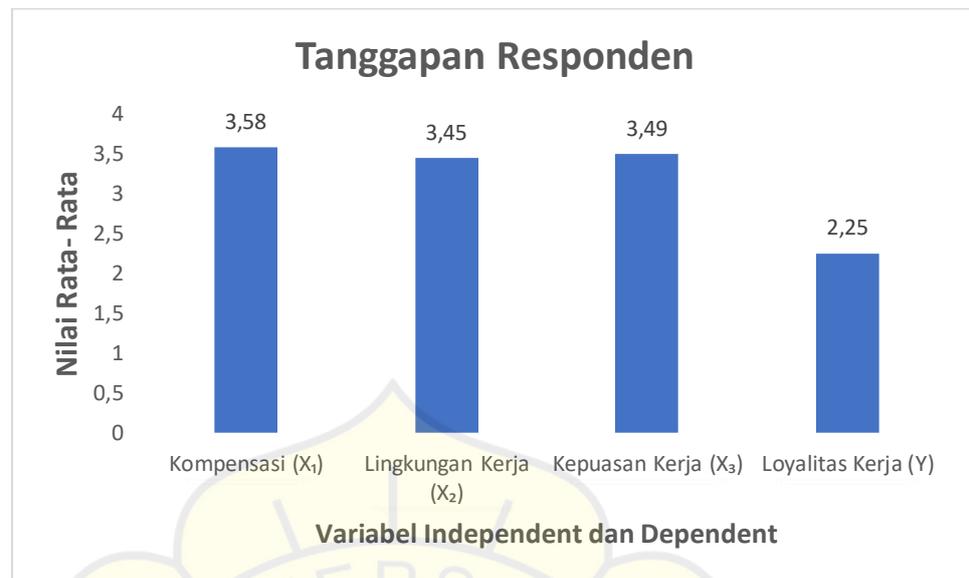
**Gambar 1.1 Hasil Pra- Survey**



Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2023

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variable yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan di RSIA Selasih Medika adalah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 20 orang karyawan sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan RSIA Selasih Medika mengenai pengukuran loyalitas kerja karyawan dengan variable yang diteliti adalah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut

:



Sumber: Data di olah oleh penulis pada tahun 2023

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan Gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan Tabel 3.4, maka interpretasi nilai Kompensasi rata-rata sebesar 3,58 yang artinya keseluruhan responden menyatakan bahwa Kompensasi sudah sangat baik ,selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata 3,45 yang artinya keseluruhan responden menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sudah sangat baik, lalu ada interpretasi nilai kepuasan kerja rata-rata sebesar 3,49 yang artinya dari keseluruhan responden menyatakan bahwa kepuasan kerja sudah sangat tinggi , dan kemudian interpretasi nilai loyalitas kerja rata-rata sebesar 2,25 yang artinya loyalitas kerja karyawan yang terjadi di RSIA Selasih Medika rendah.

Berdasarkan pemaparan secara garis besarnya yang disampaikan tersebut maka dapat diambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Selasih Medika”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan, dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang diberikan sudah Sangat baik namun loyalitas kerja karyawan masih rendah
2. Kompensasi yang diberikan sangat baik namun loyalitas kerja karyawan masih rendah
3. Lingkungan kerja sangat baik namun loyalitas kerja karyawan masih rendah
4. Kepuasan kerja yang didapatkan Sangat baik namun loyalitas kerja karyawan masih rendah

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Penelitian dilakukan di rumah sakit ibu dan anak selasih medika, sumber daya peneliti membatasi hanya meneliti pada satu lokasi yaitu di RSIA Selasih Medika. Sedangkan untuk variabel yang diteliti yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas

kerja karyawan. populasi yang digunakan dalam penelitian dibatasi pada karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun di RSIA selasih medika.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu:

##### **1. Manfaat teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembang ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, lingkungan kerja dan, kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di RSIA Selasih Medika.

##### **2. Manfaat praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya digunakan sebagai sumber informasi dan masukan mengenai sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di RSIA Selasih Medika.
- b. Bagi rumah sakit hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam sumber daya manusia.