

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Islam memandang bahwa penciptaan lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan (*under pressure*) yang begitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat dan tidak kebabakan, maka

seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya. Frf (2016).

Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Eksistensi suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada manajemen sumber daya manusia nya, berbagai perusahaan berkompetisi guna memperoleh sumber daya yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Kerja keras karyawan perlu dibalas dengan bayaran yang sepadan dengan tenaga dan pemikiran yang telah mereka lakukan, maka perusahaan perlu mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik dan yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan memberdayakan setiap karyawan secara optimal dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai visi, misi, dan tujuan suatu perusahaan. Ardana dkk (2013:3)

Di tengah pandemi COVID-19 seperti ini merupakan waktu paling rawan bagi karyawan untuk pergi dari perusahaan. Situasi panas-dingin pun dialami perusahaan. Para pengusaha berusaha memutar otak dan berkoordinasi dengan tim manajemen bagaimana mengantisipasi agar karyawan tetap loyal pada perusahaan. Siswanti (2020:3).

Semua perusahaan pasti menginginkan yang namanya loyalitas, mereka selalu mencari bagaimana memotivasi karyawannya agar selalu semangat dan produktif serta loyal pada perusahaan, yaitu dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Apabila kondisi suatu perusahaan aman maka akan dapat menimbulkan ketenangan. Dan secara tidak langsung akan mendorong, memotivasi, serta akan memberikan semangat kerja karyawan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya kendaraan milik karyawan. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraanya secara langsung. Keamanan juga sebenarnya memiliki pengertian yang lebih luas, misalnya keamanan akan

keselamatan kerja yang mengharuskan perusahaan untuk menyediakan alat keselamatan kerja dan melatih penggunaannya, hingga konstruksi gedung tempat karyawan bekerja, serta adanya jaminan keamanan dimasa depan. Kemudian mengenai kebersihan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja para karyawannya, dan hal ini merupakan salah satu faktor yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Apabila perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja maka akan dapat mempengaruhi kesehatan fisik seseorang dan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Seseorang akan merasa senang jika lingkungan kerjanya bersih. Dan rasa senang yang dirasakan oleh seseorang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat. Evawati (2013).

Lingkungan yang aman serta kondusif dapat membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Penyebab karyawan jadi mudah sakit, mudah stres, dan sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja karyawan adalah kondisi lingkungan yang buruk. Indra dan Erni (2016:57).

Ada beberapa alasan kenapa karyawan pergi meninggalkan perusahaannya saat ini diantaranya ketidakpuasan terhadap kurangnya kesempatan pengembangan karir, tantangan baru, lingkungan kerja yang tidak sehat, dan yang terakhir adalah kompensasi. Dari riset tersebut salah satu ada poin kompensasi. Kompensasi menjadi penting agar karyawan mengurungkan niatnya untuk angkat kaki dari perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu

melakukan langkah strategis untuk mencegah ketidaksetiaan karyawan pada saat pandemi COVID-19. Perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sepadan dengan kinerja karyawan. Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas lainnya, diharapkan dengan cara tersebut karyawan dapat memberikan kinerja terbaik serta tetap loyal pada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bertujuan agar adanya balas jasa atau timbal balik atas kinerjanya selama karyawan bekerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Lisa (2020).

Menurut Bangun (2014:254) menyatakan bahwa dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas kompensasi adalah salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi.

Loyalitas didalam suatu perusahaan dapat diartikan kesetiaan seorang karyawan pada perusahaan. Loyalitas yang tinggi tidak dapat karyawan berikan begitu saja terhadap perusahaan apabila kondisi dan perlakuan perusahaan

terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan di mana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan evaluasi mengenai faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya. Agustina (2015:57).

Dalam usaha meningkatkan loyalitas karyawan perusahaan harus dapat memberikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak aman, dan tidak kondusif menjadi pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan, serta pemberian kompensasi yang tidak adil bagi karyawan akan menyebabkan sesuatu hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan yaitu dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak loyal pada perusahaan dan jika kompensasi yang diterima tidak sesuai, seorang karyawan bisa saja keluar dari perusahaan untuk mencari tempat baru. Oleh sebab itu, perlu adanya komunikasi yang baik antara pihak perusahaan dan para karyawan agar dapat mengetahui apa yang diinginkan para karyawan sehingga para karyawan dapat memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak aman, tidak nyaman, dan tidak kondusif maka akan menjadi pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan, serta pemberian kompensasi yang tidak adil bagi karyawan akan menyebabkan sesuatu hal yang tidak diharapkan oleh

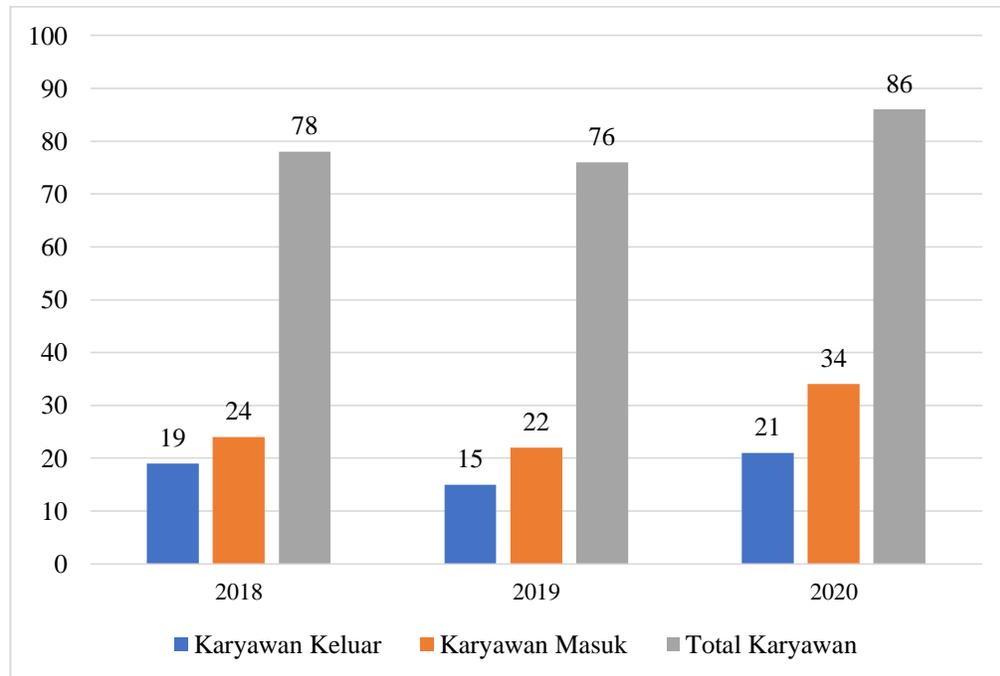
perusahaan yaitu dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak loyal pada perusahaan. Rukmi Tien Martiwi, dkk (2012:31)

Rumah Sakit Ummi (RS Ummi) Bogor adalah rumah sakit umum tipe C yang terletak di Jalan Empang II no. 2 Bogor Selatan yang memberikan pelayanan kesehatan dengan layanan unggulan berupa pelayanan kesehatan bagi Ibu dan Anak.

Rumah Sakit harus memiliki Sumber Daya Manusia yang tetap, meliputi tenaga medis (Dokter, Perawat), tenaga penunjang medis (Farmasi, Laboratorium, Radiologi, Rehabilitasi Medik, SIM Rumah Sakit, IPSRS), dan tenaga non medis (Instalasi Gizi, Kasir, *Front Office*, *Cleaning Service*, *Laundry*, Keuangan, SDM, Logistik, *Marketing+Humas*).

Setiap karyawan yang bekerja di Rumah Sakit khususnya bagian non medis perlu bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan rumah sakit, standar operasional prosedur yang berlaku, etika ptofesi, menghormati hak dan kewajiban pasien, dan mengutamakan keselamatan pasien. Sangat diperlukan semangat kerja dan loyalitas karyawan untuk mencapai kinerja tersebut, namun masih banyak kendala untuk mencapainya, kendala tersebut diantaranya adalah tingkat *turnover* karyawan yang masih sering terjadi setiap tahunnya dan kedisiplinan karyawan. Sulistri (2018:4).

Adapun berikut ini adalah data tingkat *turnover* karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor tahun 2018-2020 dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: HR&GA RS Ummi Bogor

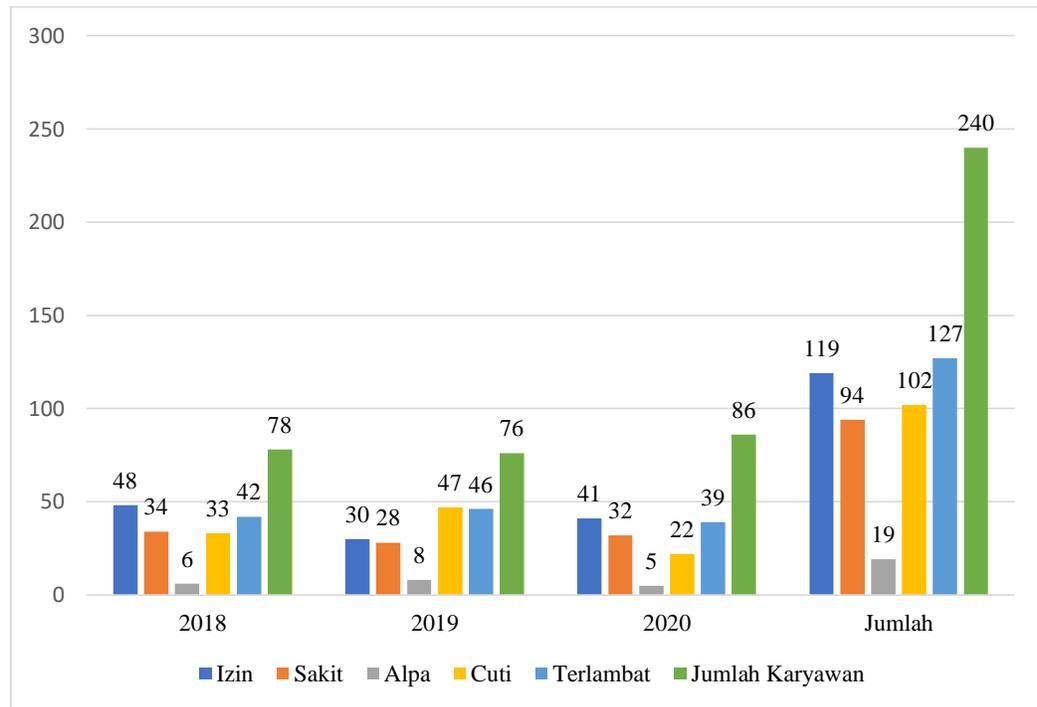
Gambar 1

Tingkat *Turnover* Karyawan Bagian Non Medis RS Ummi Bogor Tahun 2018-2020

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa *turnover* yang terjadi pada RS Ummi Bogor sejak tahun 2018-2020 terjadi setiap tahunnya. Berdasarkan data tersebut, di tahun 2018 terdapat 19 orang karyawan yang keluar atau *resign*, tahun 2019 terdapat 15 orang karyawan keluar atau *resign*, dan tahun 2020 terdapat 21 karyawan karyawan keluar atau *resign*. Sedangkan jumlah

karyawan direkrut atau yang baru masuk selalu mendekati jumlah karyawan yang keluar atau *resign*, demi menggantikan posisi karyawan sebelumnya. Menurut Agustina (2016:57) tingkat perpindahan karyawan yang tinggi akan mengganggu aktivitas kerja, sebab di dalam suatu perusahaan setiap karyawan menempati posisi dan mengerjakan pekerjaannya masing-masing. Sehingga kekosongan terhadap suatu posisi tersebut akan memperlambat jalannya pekerjaan. Jika dalam suatu perusahaan terdapat tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, maka dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan di perusahaan tersebut rendah. Tentunya kegiatan kerja dapat terganggu jika terlalu banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan. Hal ini juga merugikan perusahaan, karena menyebabkan perusahaan perlu mengeluarkan biaya lagi untuk mengiklankan lowongan, menyeleksi, bahkan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan baru.

Selain itu, masalah yang kerap terjadi adalah masalah kedisiplinan karyawan. Indisipliner yang terjadi biasanya adalah keterlambatan masuk kerja, dan laporan yang tidak sesuai dengan seharusnya. Tentunya, hal ini dapat dikatakan hal yang rendah, karena dapat merugikan perusahaan.



Sumber: HR&GA RS Ummi Bogor

Gambar 2

Tingkat Absensi Karyawan Bagian Non Medis RS Ummi Bogor Tahun 2018-2020

Berdasarkan gambar 2, diketahui bahwa keterlambatan dan izin kerja merupakan kasus yang paling mendominasi. Kasus keterlambatan inilah yang mengganggu aktivitas perusahaan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Biasanya jika ada karyawan yang terlambat, maka di *shift* sebelumnya akan ditahan sementara waktu untuk mengisi kekosongan *shift* selanjutnya, tentunya hal ini merugikan karyawan sebelumnya yang harus bekerja lebih dari jam kerja seharusnya.

Berdasarkan uraian diatas, hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BAGIAN NON MEDIS RS UMMI BOGOR”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana yang kurang mendukung.
2. Kerja sama antar karyawan yang masih kurang, sehingga membuat tidak nyaman dan terjadi kesalahan saat operasional berjalan.
3. Terjadinya perbedaan kompensasi antar karyawan.
4. Gaji yang diberikan kepada karyawan masih di bawah rata-rata yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.
5. Karyawan yang masih bekerja tidak sesuai SOP.
6. Tingkat keterlambatan masih tinggi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka batasan masalah dalam penelitian ini akan dibatasi dengan permasalahan yang mencakup hal-hal yang berkaitan dengan loyalitas kerja karyawan sebagai variabel terikat, dalam hal ini adalah lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas. Lingkup penelitian ini adalah karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh atau tidak terhadap loyalitas karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh atau tidak terhadap loyalitas karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh atau tidak terhadap loyalitas karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Berikut kegunaan penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan, ilmu, dan pengalaman bagi penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan sebagai bahan informasi dan rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi pihak RS Ummi Bogor tentang pemenuhan harapan para karyawan Rumah Sakit yang telah bekerja sebagai karyawan yang telah cukup lama sehingga membangun sinergi kerja yang lebih baik antara manajemen Rumah Sakit dan karyawan.

G. Sistematika Penelitian

Penyusunan proposal perlu diperhatikan untuk mempermudah dalam pembuatannya. Secara garis besar sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan aspek-aspek secara teoritis yang berkaitan dengan konsep-konsep yang digunakan dan teori-teori yang menjadi landasan dalam memberikan jawaban atau rumusan permasalahan penelitian mengenai “PENGARUH

LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN RS UMMI BOGOR”. Yang diuraikan antara lain, Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan, Kerangka Berfikir, Hipotesis Penelitian, dan Penelitian Terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode/jenis penelitian yang akan digunakan dalam penulisan siding proposal manajemen yang meliputi, Metode Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Operasional Variabel, Jenis dan Sumber Data, dan Metode Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian, berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis

memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi RS Ummi Bogor.