

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pegawai merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, sebab pegawai adalah sumber daya manusia yang sifatnya dinamis dan dibutuhkan dalam operasional perusahaan agar tercapai semua tujuan dan target yang telah ditetapkan. Sumarmi (2011) menyatakan bahwa pilar utama dan penggerak roda perusahaan adalah sumber daya manusia, karena mereka bertugas untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Perusahaan wajib memastikan para pegawainya dibina dengan sebaik mungkin supaya dapat memaksimalkan output yang diharapkan. Untuk itu diperlukan pengelolaan secara terpola dan sistematis supaya output yang diharapkan saat ini dan kemudian hari dapat tercapai.

Loyalitas pegawai adalah aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, sebab ada kaitannya dengan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan yang sedang ditempati. Streers & Porter (2012:64) berpendapat bahwa loyalitas karyawan pada sebuah organisasi menjadi sebuah sikap, artinya seorang karyawan mempelajari lingkungan pekerjaannya supaya dapat bekerja dengan baik. Kemudian loyalitas karyawan pada sebuah organisasi menjadi perilaku, artinya seorang karyawan memutuskan untuk tidak berhenti dari organisasi jika bukan karna melakukan perbuatan yang salah.

Salah satu permasalahan yang kerap muncul pada sebuah organisasi adalah kompensasi finansial. Seperti yang telah dikatakan Saydam

(2009:395) bahwa system kompensasi menjadi salah satu factor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Namun pada kenyataannya beberapa perusahaan terlihat sangat minim memperhatikan soal gaji karyawan, bahkan beberapa diantaranya ada yang memberikan gaji seminimal mungkin demi keuntungan perusahaan. Keadaan seperti ini dapat menyebabkan rasa malas bekerja, sehingga loyalitas akan menurun.

Selain kompensasi finansial, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Wijayanti (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Namun pada kenyataannya hal yang sering menjadi pemicu rasa tidak nyaman saat bekerja adalah perihal hubungan kerja antar karyawan satu dengan yang lainnya. Kerapnya terjadi perselihan dan persaingan antar karyawan juga menjadikan suasana kerja yang tidak nyaman. Selain itu faktor fisik seperti gedung, peralatan kerja, serta fasilitas umum yang disediakan perusahaan juga menjadi pemicu untuk berpindah kerja ke perusahaan lain yang dapat memberikan fasilitas kerja yang lebih baik.

Kemudian gaya kepemimpinan juga bisa menjadi penyebab para pegawai merasa tidak nyaman saat bekerja, sehingga menurunkan tingkat loyalitas pegawai. Coughland (dalam Xie, 2012) mengatakan bahwa loyalitas terhadap atasan merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan menerima values dari atasan, menjadi setia, dan berkomitmen kepada pekerjaan dan atasan mereka, serta bertanggungjawab atas pekerjaan mereka dan tidak memutuskan untuk keluar atau pindah dari perusahaan tempat mereka bekerja. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat,

seperti atasan terlalu mengekang serta kurangnya mendengarkan apresiasi bawahannya dan bersikap semena – mena menjadi faktor pemicu tingginya tingkat turnover pada perusahaan. Hal ini dapat menjadi pemicu seorang pegawai untuk memilih alternative bekerja di perusahaan lain guna mendapatkan pemimpin yang lebih berwibawa.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah pengkaji lakukan di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang, terdapat temuan permasalahan yang muncul yaitu adanya turnover pegawai setiap tahunnya. Karena terjadinya turnover pegawai dapat menyebabkan terhambatnya proses operasional yang ada di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang. Selain itu proses rekrutmen dan proses pelatihan pegawai baru yang juga memakan waktu serta dana yang tidak sedikit dianggap kurang efektif dan efisien untuk perusahaan. Untuk itu permasalahan loyalitas pegawai ini masi layak untuk diteliti lebih lanjut.

Kemudian berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Elisabeth Yuli Purwandari (2008) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan”, menyatakan jika ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Maka secara garis besar antara kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilaksanakan oleh Sahariah (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar”, menyatakan jika ada pengaruh kompensasi finansial terhadap

loyalitas pegawai. Kemudian dari jurnal internasional yang di buat oleh Swati Dhir, Tanusree Dutta dan Piyali Gosh (2019) yang berjudul “Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS-SEM modelling”, menyatakan bahwa factor PJF (Person-Job Fit), POF (Person-Organization Fit) dan PSS (Perceived Supervisor Support) berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Menurut latar belakang masalah diatas menunjukkan adanya gap antara kondisi normal dan permasalahan yang terjadi di lapangan, untuk itu pengkaji beranggapan bahwa penelitian tentang loyalitas pegawai masih bisa diteliti kembali. Sehingga pengkaji berniat untuk meneliti perihal **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Non Medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang”**

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai non medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai non medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang?
3. Bagaimanakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai non medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang?
4. Bagaimanakah kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai non medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang?

5. Manakah variabel bebas yang dominan berpengaruh pada loyalitas pegawai non medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas pegawai non medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai non medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai non medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai non medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang
5. Untuk menganalisis dan mengetahui variabel bebas mana yang dominan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai non medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Harapan dari penelitian ini adalah supaya dapat memberi manfaat seperti dibuktikan pengaruh kompensasi finansial, lingkungan

kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai non medis di RSUD Universitas Muhammadiyah Malang. Kemudian hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai upaya pemberian manfaat tentang peranan kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan agar loyalitas pegawai pada perusahaan meningkat.

2. Manfaat Praktis

Harapan dari penelitian ini adalah agar bisa dipakai menjadi referensi dalam kegiatan perusahaan serta mampu memberikan manfaat guna peningkatan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Penelitian ini juga bisa menjadi penentu langkah secara tepat dan efisien bagi perusahaan agar loyalitas pegawai meningkat.

Sedangkan untuk peneliti lainnya, harapannya dapat dipakai menjadi gambaran untuk yang sedang atau akan mengambil penelitian yang sama atau yang mirip dengan penelitian ini.