

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan atau organisasi didalamnya memiliki pemimpin dan karyawan yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Karyawan merupakan unsur yang terpenting dibandingkan dengan alat produksi lainnya, seperti modal, sarana kerja, mesin-mesin dan lain sebagainya, karena karyawan selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Karyawan adalah aset terbesar perusahaan oleh karena itu perusahaan . tidak ingin kehilangan karyawannya yang berkualitas dan berusaha untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Tetapi kesempatan berkarir yang semakin luas belakangan ini tidak mampu menahan karyawan untuk mengejar karir yang lebih baik. Apalagi jika perusahaan tidak dapat memberikan kepuasan di tempat kerjanya.

Namun karyawan juga salah satu penyebab perusahaan menjadi jatuh dan kalah dalam persaingan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak puas atau tidak percaya pada perusahaan mereka bekerja, sehingga sifat loyalitas dari mereka kepada perusahaan akan berkurang dan membuat pekerjaan mereka menjadi tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan harus menyadari bahwa karyawan pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan.

Salah satu Rumah Sakit di kota Prabumulih yaitu RS Pertamina prabumulih merupakan suatu unit usaha dari PT. Pertamina Bina Medika (PERTAMEDIKA) yang bergerak pada jasa layanan kesehatan kepada stakeholder (Pertamina, mitra kerja, dan masyarakat umum) serta merupakan suatu organisasi yang sarat sosial dimana hidup dalam lingkungan dinamis dengan banyaknya dinamika persaingan. Untuk mencapai tujuannya, Rumah sakit ini

membutuhkan karyawan yang berkualitas agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Karyawan inilah yang menentukan keberhasilan dari perusahaan. Agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan harus memperhatikan apa saja kebutuhan dari karyawan. Karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap karyawan menunjukkan kepada perusahaan sikap loyalitas mereka. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya agar loyalitas dari karyawan terhadap perusahaan ada.

Menurut Hasibuan (2011:95), “Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.” Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan gaji yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Namun pada kenyataannya bahwa terdapat karyawan yang mengundurkan diri dari RS Pertamina Prabumulih dengan alasan bahwa karyawan tersebut telah diterima bekerja ditempat lain. Terlihat dari hasil wawancara dengan PWS Rembang (Perencanaan dan Pengembangan) menyatakan tahun 2013 terdapat beberapa karyawan yang resign atau mengundurkan diri sebanyak 8 orang dan tahun 2014 sebanyak 4 orang dengan berbagai alasan. Ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut sudah tidak loyal terhadap RS Pertamina Prabumulih. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan tersebut lebih merasa adanya peluang ditempat lain dibandingkan tempat dia bekerja sebelumnya yaitu RS Pertamina Prabumulih. Dari keadaan tersebut menjadikan RS Pertamina Prabumulih berupaya meningkatkan loyalitas kerja karyawan dari segi gaji,bonus serta kebutuhan

rohani karyawan agar karyawan juga merasa nyaman sehingga tercipta sikap loyalitas dari karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Nitisemito (1982:178), bahwa “loyalitas dapat ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan membagikan laba perusahaan (membagikan bonus).” Pemberian gaji yang cukup serta pemberian bonus kepada karyawan dapat membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Besar gaji dan bonus yang diberikan kepada karyawan maka semakin tercukupilah kebutuhan mereka, dengan demikian mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga loyalitas kerja karyawan dapat diharapkan oleh perusahaan. Namun banyak perusahaan yang kurang memperhatikan tentang pemberian gaji, bahkan ada perusahaan yang berusaha untuk menekan gaji yang serendah-rendahnya. Hal ini dapat membuat para karyawan akan malas untuk bekerja dan loyalitas kerja karyawan pun dapat berkurang.

Selain pemberian gaji yang mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Kebutuhan rohani juga dibutuhkan oleh para karyawan, kebutuhan rohani ini antara lain adalah dengan menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya. Dengan terpenuhi kebutuhan rohani tersebut karyawan dapat menyegarkan kembali jiwa mereka yang merasa bosan akan pekerjaan mereka. Dan yang terpenting adalah usahakan suasana santai untuk menciptakan loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa dengan adanya loyalitas kerja tersebut para karyawan merasa memiliki perusahaan, dengan begitu para karyawan akan selalu ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaannya. Maka dari penulis tertarik untuk membahas tentang **“Upaya Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan RS Pertamina Prabumulih pada unit Penunjang Medis dan Non Medis.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dilatar belakang, dan hasil pengamatan penulis pada lingkup RS Pertamina Prabumulih maka rumusan masalah penelitian adalah “bagaimana upaya meningkatkan loyalitas kerja karyawan RS Pertamina Prabumulih?”.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk mendapatkan analisis yang telah ditetapkan maka penulis memberikan batasan-batasan. Dengan demikian pembahasan laporan yang akan dilakukan lebih terarah. Pembahasan hanya pada loyalitas kerja karyawan RS Pertamina Prabumulih pada unit Penunjang Medis dan Non Medis dalam hal Gaji, bonus, dan kebutuhan rohani.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas akan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat persentase loyalitas kerja karyawan RS Pertamina Prabumulih.
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya meningkatkan loyalitas kerja karyawan RS Pertamina Prabumulih.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan yang telah dipelajari selama dibangku kuliah serta mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yaitu mengenai loyalitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi untuk mengetahui tentang tingkat loyalitas kerja karyawan serta usaha untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan RS Pertamina Prabumulih

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis dan Sumber Data

Menurut Umar (2002:130), jenis dan sumber data terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Semua data ini merupakan data mentah yang kelak diproses untuk tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

1.5.2 Metode Pengumpulan Data

Penulisan laporan ini tentunya dibutuhkan data, baik yang diperoleh dari pengamatan secara langsung ataupun mempelajari dari buku-buku. Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data ini dengan menggunakan metode Wawancara, kuesioner dan Riset Kepustakaan.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2009:194), wawancara adalah teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Jadi pengambilan data yang dilakukan oleh penulis dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada karyawan yang dapat memberikan informasi mengenai data-data yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia di RS Pertamina, Prabumulih.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2009:199) pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara membuat beberapa pertanyaan yang terkait permasalahan dan menyebarkan lembar pertanyaan tersebut kepada para karyawan RS Pertamina, Prabumulih agar mendapatkan data-data secara langsung dari responden.

3. Riset Kepustakaan

Metode ini dilakukan dengan jalan mencari sumber data-data secara teoritis dan mempelajari sumber-sumber tertulis yang berhubungan dengan masalah seperti membaca buku-buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan literatur-literatur laporan akhir yang dijadikan sebagai landasan teori.

1.5.3 Analisa Data

a. Deskriptif Kualitatif

Dalam menganalisa permasalahan yang ada penulis menggunakan Deskriptif Kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah penulis menggunakan buku yang terdapat teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas sehingga dapat diambil suatu kesimpulan permasalahan. Selain itu, penulis menggunakan daftar pertanyaan pada wawancara yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

b. Deskriptif Kuantitatif

Yaitu data yang berbentuk angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran yang dapat diproses dengan cara dijumlahkan, dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan dan diperoleh persentase serta disajikan tetap berupa persentase sehingga dapat suatu kesimpulan. Penulis menggunakan analisa data kuantitatif (angka/hitungan) sebagai dasar untuk menghitung jumlah responden

menjawab kuesioner yang telah diberikan. adapun rumus yang akan digunakan untuk menghitung perhitungan tersebut yaitu dengan menggunakan rumus persentase. Sesuai dengan rumus persentase menurut Sudijono (2009:43) adalah jumlah jawaban digunakan tabel distribusi frekuensi relative yang menggambarkan persentase jawaban.

$$p = \frac{f}{N} * 100\%$$

F: Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N: *Number of Cases* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

P: Angka Persentase

1.5.4 Populasi dan Sampel

1.5.4.1 Populasi

Menurut sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian laporan ini adalah karyawan pada RS Pertamina Prabumulih (bagian Penunjang medis dan Non medis) yang terdiri dari 57 orang karyawan.

1.5.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada penelitian in sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh yaitu “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono:2008). Berdasarkan populasi yang ada

sebanyak 57 karyawan maka sampel yang diambil sebanyak 57 karyawan pula.

1.5.4.3 Skala

Skala yang digunakan penulis dalam laporan ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Responden biasanya menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pilihan pada skala Likert ini biasanya terdiri atas lima pilihan, dengan format seperti di bawah ini:

Tabel 1.1
Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono:2013)

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan garis besar mengenai isi laporan ini, sehingga dapat menggambarkan hubungan antar bab dimana masing-masing bab akan dibagi beberapa sub-sub secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut.

BAB 1 PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul
- 1.2 Rumusan Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.5 Metodologi Pengumpulan Data

1.6 Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.3 Pengertian Loyalitas kerja

2.4 Aspek-aspek loyalitas kerja

2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja

2.6 Pengertian gaji

2.7 Tujuan pemberian upah dan gaji

2.8 Langkah-langkah penetapan gaji

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

1.2 Visi dan Misi

1.3 Struktur Organisasi

1.4 Uraian Tugas

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas masalah yang telah dirumuskan yaitu :

1. Tingkat persentase loyalitas kerja karyawan RS Pertamina Prabumulih.
2. Upaya meningkatkan loyalitas kerja karyawan RS Pertamina Prabumulih.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran

DAFTAR PUSTAKA

TABEL-TABEL