

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perusahaan dalam mewujudkan suatu tujuannya, membutuhkan beberapa unsur sumber daya diantaranya adalah manusia, uang atau modal, sarana prasarana, metode atau tata kerja, teknologi, dan pasar. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah *asset* penting perusahaan dalam mewujudkan tujuannya hal ini karena manusia memiliki peran yang aktif dan dominan didalam menjalankan suatu kegiatan di perusahaan atau organisasi (Hasibuan,2016:10). Bagaimanapun kompleksnya teknologi saat ini, tujuan suatu organisasi atau bisnis tidak dapat tercapai tanpa peran aktif karyawan. Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2016:12) “Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.”

Karyawan adalah aset perusahaan yang berharga, dan organisasi harus mengelolanya dengan baik agar dapat memberikan kontribusi terbaik (Maharani 2013: 46). Mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah karena setiap karyawan memiliki pemikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda. Dengan perbedaan tersebut, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang ada agar tidak merugikan bisnis.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Oleh karena itu kemampuan manajemen sumber daya manusia yang baik yang dimiliki oleh perusahaan sangat penting bagi perusahaan itu sendiri. Sementara itu, Hasibuan (2016: 10) menyatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat secara efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang memiliki arti yang sama dengan *move* dalam bahasa Inggris, kedua kata tersebut memiliki satu arti yaitu mendorong atau menggerakkan. Menurut Siagian (2012), Motivasi adalah daya penggerak yang membuat seorang anggota suatu organisasi mau menggerakkan kemampuannya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi.

Motivasi sangat penting karena dengan motivasi dapat merangsang, menyalurkan, mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja keras, cinta kasih dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang optimal. Selain motivasi perusahaan juga harus menjaga aset perusahaan ini, agar tetap bisa bekerja dari rumah tanpa menimbulkan hal-hal yang bisa mengganggu stabilitas karyawan. Sebab, karyawan tidak bisa bergairah bekerja dan mengabdikan diri jika kesejahteraannya tidak diperhatikan dengan baik. Pemeliharaan yang diberikan sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan

fisik dan emosional karyawan dan keluarganya. Pentingnya dan manfaat pemeliharaan karyawan begitu besar sehingga mendorong perusahaan untuk membuat program pemeliharaan bagi karyawannya. Program ini harus didasarkan pada ketentuan undang-undang, berdasarkan kewajiban, layak dan berpedoman pada kemampuan perusahaan. Penyusunan program pemeliharaan ini harus didasarkan pada kondisi aktual yang ada di perusahaan dan kemungkinan yang akan dihadapi di masa yang akan datang. Saat ini, dengan bentuk dan jenis kegiatan perusahaan yang berbeda-beda, setiap perusahaan harus menjaga sumber daya manusianya. Karena naik turunnya suatu perusahaan juga ditentukan oleh kontribusi para karyawannya.

Menurut Hasibuan (2016: 179), "pemeliharaan adalah proses mempertahankan dan/atau meningkatkan fisik, mental, dan sikap karyawan, sehingga mereka tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan." Supaya karyawan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian perusahaan, karena tidak mungkin karyawan berkontribusi penuh terhadap pekerjaannya jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan. Maka organisasi harus mempertimbangkan loyalitas karyawan karena karyawan yang merasa nyaman, penuh tanggung jawab, dan mudah mengembangkan segala potensinya dengan sendirinya dapat memaksimalkan pekerjaannya (Maharani 2013: 46). Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang sangat loyal. Loyalitas itu sendiri merupakan sikap dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya di perusahaan demi mencapai hasil yang terbaik.

Karyawan dengan loyalitas yang besar memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Loyalitas seorang karyawan seringkali bermula dari keinginan untuk memberikan bukti dan komitmen kepada perusahaan, sehingga memiliki kemauan untuk berkorban agar perusahaan tempat dia bekerja dapat mencapai tujuannya (Jusuf, 2010).

Loyalitas karyawan dapat ditunjukkan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam aktivitas sehari-hari dan pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya oleh perusahaan. Namun, loyalitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya juga dapat menurun. Sebuah bisnis harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Memiliki karyawan yang loyal adalah harapan setiap perusahaan. Menurut Ardana (2012: 136), loyalitas karyawan diperlukan dalam suatu organisasi karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh loyalitas kepada organisasi terlepas dari keadaannya.

Dari uraian diatas peran manajemen perusahaan dalam membangun atau meningkatkan loyalitas karyawan melalui motivasi dan pemeliharaan sangat berpengaruh. Serta, informasi-informasi mengenai keadaan fisik maupun psikologis karyawan juga diperlukan dalam proses tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini membantu perusahaan untuk melakukan upaya dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan agar terciptanya karyawan yang memiliki tanggung jawab serta berprestasi dalam pekerjaannya guna tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengamatan di Rumah Sakit Katolik Budi Rahayu Blitar. Berdasarkan paparan di atas, maka kajian tentang pengaruh variabel loyalitas, motivasi kerja, dan pemeliharaan karyawan merupakan masalah yang menarik dan penting untuk diteliti.

B. PERMASALAHAN

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan perwakilan Bagian Kepegawaian RS Katolik Budi Rahayu Blitar. Diperoleh hasil, motivasi kerja staf RS Katolik Budi Rahayu Blitar masih kurang. Terlihat dari karyawan yang kurang termotivasi untuk bekerja, masih menunda dan tidak antusias dengan pekerjaan mereka. Menurut perwakilan bagian kepegawaian Rumah Sakit Katolik Budi Rahayu, perusahaan telah memberikan banyak pemeliharaan berupa antara lain skala upah, kenaikan golongan, asuransi kerja, fasilitas kantor, seragam, tunjangan hari raya, hampers hari raya, makan atau *snack* dan tunjangan jabatan. Namun, masih terdapat pegawai di perusahaan tersebut yang diam-diam mengikuti tes CPNS dan mendaftar ke perusahaan lain meskipun masih berstatus sebagai karyawan di RSK Budi Rahayu. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa kurang sejahtera.

Hal ini juga menunjukkan bahwa loyalitas kepada RS Katolik Budi Rahayu Blitar masih memiliki beberapa kekurangan. Dari segi loyalitas, terutama dalam hal kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan dan mencintai pekerjaan. Selain itu, menurut hasil wawancara dengan perwakilan bagian Kepegawaian RS Katolik Budi Rahayu Blitar

memang ada masalah loyalitas, seperti masih ada staf yang melanggar jam kerja. Beliau menjelaskan, masih terdapat karyawan yang menyabotase jam kerja, seperti saat jam kerja masih berjalan namun karyawan keluar dari perusahaan tanpa izin. Jika kebiasaan ini menyebar ke karyawan lain, itu akan memberikan pengaruh buruk kepada karyawan lain. Dari persoalan tersebut maka perlu dianalisa apakah motivasi kerja dan pemeliharaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas kerja. Oleh sebab itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemeliharaan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Katolik Budi Rahayu Blitar.”

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka terdapat 3 rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan non medis Rumah Sakit Katolik Budi Rahayu Blitar?
2. Apakah pemeliharaan berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan non medis Rumah Sakit Katolik Budi Rahayu Blitar?
3. Apakah motivasi kerja dan pemeliharaan berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan non medis Rumah Sakit Katolik Budi Rahayu Blitar?

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan non medis Rumah Sakit Katolik Budi Rahayu Blitar
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung pemeliharaan terhadap loyalitas kerja karyawan non medis Rumah Sakit Katolik Budi Rahayu Blitar
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja dan pemeliharaan terhadap loyalitas kerja karyawan non medis Rumah Sakit Katolik Budi Rahayu Blitar

E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas perspektif seseorang dan sebagai alat bagi peneliti untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan menilai teori yang telah mereka peroleh dalam perkuliahan dengan menggunakan kerja lapangan yang sebenarnya.

2. Bagi perusahaan

Hasil Perusahaan diantisipasi untuk mempertimbangkan penelitian ini ketika memberikan lebih banyak data dan masukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam subjek manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil Temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dan berfungsi sebagai sumber daya bagi siapa saja yang ingin melakukan penelitian serupa di masa depan