

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan global saat ini, persoalan tenaga kerja bagi negara maju maupun negara yang sedang berkembang seperti Indonesia cukup menarik perhatian untuk dikaji. Hal itu didasarkan asumsi bahwa tenaga kerja adalah modal dasar dalam proses pembangunan yang menempati posisi paling strategis, sebab sebagai tenaga kerja adalah sumber daya perusahaan yang perlu diperhatikan dalam perkembangan suatu perusahaan (Putra & Sriathi, 2018b). Tenaga kerja yang berhubungan kerja dengan perusahaan, mempunyai peran yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Dengan demikian, sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.

Menurut (Mary, 2016) perihal tenaga kerja, perusahaan sebaiknya menjadikan tenaga kerja sebagai salah satu fokus pengembangan dari strategi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang akan berkembang adalah perusahaan yang dapat memaksimalkan potensi tenaga kerjanya. Ia juga menjelaskan bahwa pentingnya loyalitas tenaga kerja karena jika pekerja sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasional perusahaan akan lebih stabil.

Loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Loyalitas karyawan mengacu pada tingkat kesetiaan karyawan terhadap

organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas karyawan dapat memberikan manfaat dalam jangka panjang bagi organisasi, seperti pengurangan biaya rekrutmen, peningkatan produktivitas, dan peningkatan kualitas kerja. Namun, menciptakan loyalitas karyawan bukanlah tugas yang mudah. Perlu adanya faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk tetap loyal terhadap organisasi.

Lingkungan kerja dan Stres kerja adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan (Putra & Sriathi, 2018b). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, Stres kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan dan mengurangi tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mengurangi tingkat Stres kerja karyawan.

Salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mengurangi tingkat Stres kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi kerja yang layak dan adil. Kompensasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dalam konteks klinik, kompensasi kerja juga dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepercayaan pasien terhadap klinik.

Jika loyalitas pekerja di perusahaan rendah, maka akan banyak pekerja yang mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional pekerja menjadi terhambat. Karyawan yang baru direkrut juga perlu dilatih agar dapat menyesuaikan kondisi

kerja yang baru, sehingga loyalitas perusahaan akan berkurang. Pentingnya loyalitas karyawan bagi perusahaan adalah mempermudah operasional perusahaan dengan meminimalisir ongkos perekrutan baru bila banyak karyawan yang mengundurkan diri akibat kurang loyal kepada perusahaan (Permata & Gulo, 2020). Berdasarkan data loyalitas karyawan di Klinik Dewa Medika, terdapat berkisar 3 persen setiap pengunduran diri setiap tahunnya. Berikut data mengenai karyawan yang mengundurkan diri di Klinik Dewa Medika.

Tabel 1. 1 Turnover Karyawan Klinik Dewa Medika Tahun 2022

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KARYAWAN RESIGN	KARYAWAN MASUK	TOTAL KARYAWAN	PERSENTASE PERPUTARAN
1	JAN	75	3	3	75	4%
2	FEB	75	5	5	75	7%
3	MAR	75	1	1	75	1%
4	APR	75	2	2	75	3%
5	MEI	75	4	4	75	5%
6	JUN	75	3	3	75	4%
7	JUL	75	1	1	75	1%
8	AGUST	75	2	2	75	3%
9	SEPT	75	2	2	75	3%
10	OKT	75	2	2	75	3%
11	NOV	75	1	1	75	1%
12	DES	75	2	2	75	3%

Sumber Klinik Dewa Medika 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2022, total terdapat karyawan yang mengundurkan diri pada Klinik Dewa Medika sebesar 28 kali karyawan mengundurkan diri. Persentase karyawan yang mengundurkan diri dapat mengukur loyalitas karyawan. Rata – rata karyawan yang mengundurkan diri berkisar 3 persen.

Alasan dari pengunduran diri karyawan beragam, mulai dari lingkungan kerja yang kurang kondusif, Stres kerja yang kurang sesuai dengan kompensasi yang diberikan.

Salah satu cara meningkatkan Loyalitas Karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas tenaga kerja karyawan, dimana secara tersirat jika lingkungan kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terutama pada perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan seperti Klinik Dewa Medika, diperlukan beberapa usaha nyata untuk mewujudkannya. Hal tersebut merupakan salah satu komponen penting dalam proses untuk meningkatkan kepuasan pasien, mengingat dalam perusahaan jasa seperti klinik, produk utamanya adalah bersifat jasa yang mengutamakan kepuasan dari konsumen. Perusahaan dalam hal ini Klinik Dewa Medika harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk

melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan loyalitas perusahaan secara menyeluruh.

Selain lingkungan kerja, mental dari para tenaga kerja juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut (Warongan et al., 2022), stres yang berlebihan dari para tenaga kerja akan membuat situasi dan lingkungan kerja dari suatu perusahaan akan menjadi lebih buruk.

Hal tersebut dikarenakan stres dari karyawan akan dapat mempengaruhi emosi karyawan tersebut, dan emosi dari karyawan tersebut dalam memicu kesalahan dalam bekerja seperti pertengkaran dengan rekan kerja atau ketidak hati-hatian dari pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Selain permasalahan dibidang lingkungan kerja dan tenaga kerja, terdapat permasalahan mengenai stres kerja di Klinik Dewa Medika. Permasalahan tersebut diakibatkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dalam waktu yang singkat di Klinik Dewa Medika. Masalah itu disebabkan oleh jumlah pekerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah Pasien yang datang. Hal tersebut mengakibatkan banyak pekerja muda yang baru bergabung di Klinik Dewa Medika merasa kurang cocok dengan tanggung jawab pekerjaan dan akhirnya mengajukan pengunduran diri.

Mengingat pentingnya peranan tingkat stres karyawan dalam hal peningkatan Loyalitas Karyawan karyawan, manajer perusahaan harus secara sungguh- sungguh memperhatikan lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat

membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Selain lingkungan kerja dan manajemen Stres kerja, faktor yang dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan adalah kompensasi kepada tenaga kerja atau karyawan. Berdasarkan penelitian oleh (Adiyanti & Nugraha, 2023) menyatakan bahwa kompensasi akan berdampak pada kecukupan hidup dari karyawan. Kompensasi yang mencukupi bagi karyawan akan memberikan mereka semangat dalam bekerja. Selain kompensasi, manajemen stres kerja diperlukan juga untuk mendorong tenaga kerja agar mereka mempunyai loyalitas dan kegairahan kerja yang tinggi atau yang lebih giat bekerja untuk meningkatkan tujuan prestasi kerja dari tenaga kerja itu, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Adiyanti & Nugraha, 2023). Pemberian kompensasi finansial baik berupa gaji pokok, tunjangan hingga bonus yang besarnya berkaitan dengan loyalitas karyawan .

Berikut merupakan detail kompensasi finansial yang diberikan manajemen Klinik Dewa Medika berdasarkan tahun 2022.

Tabel 1. 2 Kompensasi Finansial Karyawan Klinik Dewa Medika

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	TOTAL GAJI	TUNJANGAN HARI RAYA	TUNJANGAN MAKAN	JUMLAH KOMPENSASI
1	JAN	75	Rp 210,000,000		Rp 7,500,000	Rp 217,500,000
2	FEB	75	Rp 210,000,000		Rp 7,500,000	Rp 217,500,000
3	MAR	75	Rp 210,000,000	Rp 70,000,000	Rp 7,500,000	Rp 287,500,000

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	TOTAL GAJI	TUNJANGAN HARI RAYA	TUNJANGAN MAKAN	JUMLAH KOMPENSASI
4	APR	75	Rp 210,000,000		Rp 7,500,000	Rp 217,500,000
5	MEI	75	Rp 210,000,000		Rp 7,500,000	Rp 217,500,000
6	JUN	75	Rp 210,000,000		Rp 7,500,000	Rp 217,500,000
7	JUL	75	Rp 210,000,000		Rp 7,500,000	Rp 217,500,000
8	AGUST	75	Rp 210,000,000		Rp 7,500,000	Rp 217,500,000
9	SEPT	75	Rp 210,000,000		Rp 7,500,000	Rp 217,500,000
10	OKT	75	Rp 210,000,000		Rp 7,500,000	Rp 217,500,000
11	NOV	75	Rp 210,000,000		Rp 7,500,000	Rp 217,500,000
12	DES	75	Rp 210,000,000	Rp 5,000,000	Rp 7,500,000	Rp 222,500,000
JUMLAH			Rp 2,520,000,000	Rp 75,000,000	Rp 90,000,000	Rp 2,685,000,000
RATA RATA			Rp 2,800,000	Rp 1,000,000	Rp 7,500,000	Rp 2,983,333

Sumber Klinik Dewa Medika 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa untuk 75 orang karyawan termasuk tim manajemen dan dokter, secara total selama perbulan Manajemen mengeluarkan dana sebesar Rp **2,520,000,000** setahun. Hal tersebut menunjukkan rata – rata pendapatan per orang di Klinik Dewa Medika sebesar Rp **2,800,000** per bulan. Tunjangan hari raya diberikan sebesar Rp **1.000.000** per tahun untuk seluruh karyawan, sehingga dalam setahun manajemen mengalokasikan dana sebesar Rp **75.000.000** setahun. Total kompensasi yang diterima karyawan rata – rata sebesar Rp **Rp 2,983,333** perbulan dengan total alokasi dana dari manajemen sebesar Rp. **2,685,000,000**.

Kompensasi yang diberikan selain gaji pokok adalah berupa Voucher Diskon perawatan kecantikan, BPJS dan pengobatan gratis kepada seluruh karyawan atas loyalitas mereka. Karyawan yang mencapai KPI tertinggi mendapatkan uang tunai hingga souvenir yang diberikan special dari manajemen dan serangkaian pemilik dari

Klinik Dewa Medika. Walaupun kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen Klinik Dewa Medika sudah memadai untuk menjaga loyalitas karyawan, namun masih terdapat beberapa karyawan yang tetap mengajukan pengunduran diri.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti mengkaji tentang apa saja yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan dilihat dari Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Kerja. Penelitian ini dilakukan di Klinik Dewa Medika. Oleh sebab itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dimediasi Oleh Kompensasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Klinik Dewa Medika”

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kompensasi Kerja di Klinik Dewa Medika?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kompensasi Kerja di Klinik Dewa Medika?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Klinik Dewa Medika?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Klinik Dewa Medika?
5. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Klinik Dewa Medika?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai permasalahan yang dihadapi, tujuan penelitian adalah :

1. untuk mengetahui analisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kompensasi Kerja di Klinik Dewa Medika;
2. untuk mengetahui analisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kompensasi Kerja di Klinik Dewa Medika;
3. untuk mengetahui analisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Klinik Dewa Medika;
4. untuk mengetahui analisis pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Klinik Dewa Medika;
5. untuk mengetahui analisis pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Klinik Dewa Medika;

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Kerja sehingga mereka dapat mempunyai rasa Loyalitas saat bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi dan wawasan mengenai Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan untuk diimplementasikan di Klinik Dewa Medika.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti membatasi permasalahan diatas yaitu penelitian dilakukan pada Karyawan Klinik Dewa Medika yang berada di kota Bekasi dan Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi, penyajian data dan analisa dari data-data yang diperoleh dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan sebelumnya serta saran kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

