

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi

Endri Purnomo¹, Muhammad Nur Holis², Arif Rahman Hakim³

Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi^{1,2,3}

ABSTRAK

Kata kunci:

Lingkungan kerja,
Kompensasi,
penempatan kerja,
loyalitas kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah sakit yasmin sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap loyalitas kerja.

ABSTRACT

Keywords:

Work environment,
compensation, job
placement, work
loyalty.

The purpose of this research is to determine the effect of the work environment, compensation and work placement on employee loyalty at Yasmin Banyuwangi Hospital. This research uses quantitative methods. The sample in this study were 30 employees at Yasmin Hospital. Data collection techniques using questionnaires, interviews and documentation. Data analysis technique using multiple linear regression analysis. The results of the study show that compensation and work placement have no positive and significant effect on employee loyalty. While the work environment has a significant positive influence on work loyalty.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama perusahaan jasa seperti rumah sakit. Pelayanan yang prima kepada para pasien akan membekas di benak pasien untuk mempercayakan Kesehatan mereka pada rumah sakit tersebut. Hal ini menjadi penting karena jasa rumah sakit merupakan pusat pelayanan untuk Kesehatan masyarakat. Pelayanan rumah sakit yang baik akan dapat terwujud jika ada motivasi yang mendasari seorang karyawan untuk bekerja secara maksimal. Maka dari itu perlu diketahui hal apa yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien.

Salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan penempatan kerja dengan tingkat kompetensi yang berbeda-beda. Penempatan kerja juga diharapkan dapat memberikan dorongan dan motivasi untuk lebih loyal terhadap perusahaan. Menurut Siswanto (2012 : 162), Penempatan Kerja adalah Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut dapat terpenuhi maka karyawan tersebut akan senantiasa loyal pada perusahaan, akan tetapi bila tidak terpenuhi maka karyawan akan mencoba mencari pekerjaan lain yang bisa memberikan dia kompensasi yang lebih baik. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan tersebut akan betah dan bekerja secara efektif dan efisien. Kurang lengkapnya fasilitas yang ada di tempat kerja dapat mempengaruhi 2 kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugas. Rumah sakit Yasmin Banyuwangi dipilih sebagai tempat penelitian karena rumah sakit ini dikenal memiliki pelayanan yang terbaik di kabupaten banyuwangi. Para karyawan terlihat bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Tujuan Khusus Penelitian ini adalah Untuk menguji pengaruh penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Yasmi Banyuwangi. Tujuan selanjutnya adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan serta untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak yang berkepentingan. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, referensi dan pengetahuan dalam penelitian tentang pengaruh penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan pengaruh penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik Non Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk diambil menjadi sampel. Metode yang digunakan adalah metode Sampling Jenuh yaitu sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan yang berada di unit pelayanan rawat jalan sebanyak 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi yaitu cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek, objek atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi-komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Teknik berikutnya adalah Wawancara (Interview) yaitu suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan untuk mendapatkan informasi dari subjek penelitian. Teknik terakhir adalah dengan Menyusun daftar pernyataan (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sumber data pada penelitian ini adalah Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan (Kuesioner) kepada responden. Sumber Sekunder Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data yang digunakan yaitu catatan – catatan, dan dokumen – dokumen yang dimiliki perusahaan dan berkaitan dengan penelitian.

Metode penelitian menjelaskan tentang: pendekatan, ruang lingkup atau objek, definisi operasional variable/deskripsi fokus penelitian, tempat, populasi dan sampel/informan, bahan dan alat utama, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Dari hasil penelitian uji t(pasial) didapatkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah sakit Yasmin Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana nilai thitung $0,453 < t_{tabel} 2,022$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,697 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah sakit yasmin Banyuwangi.

Penempatan kerja merupakan kebijakan yang diambil oleh manajemen untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Sesuai dengan hal tersebut artinya Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi melakukan penempatan kerja karyawan dengan menyesuaikan keterampilan kerja yang mereka miliki dengan kebutuhan dari suatu pekerjaan. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian Paratama, dkk (2013) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel penempatan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian uji t(parsial) didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana nilai thitung $1,270 > t_{tabel} 2,031$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,187 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dan sebagai salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan mereka. Kompensasi yang telah diberikan Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi kepada karyawannya selama ini berupa gaji, upah lembur, insentif dan tunjangan mempengaruhi loyalitas karyawan. Oleh karena itu semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Berdasar pada hasil penelitian uji t(pasial) didapatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana nilai thitung $5,117 > t_{tabel} 2,032$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi. Dengan adanya pengelolaan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan memberikan rasa loyalitasnya kepada perusahaan, variabel ini berpengaruh signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Annayanti Budiningsih (2020) dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas dengan arah positif dan signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis regresi linear berganda didapatkan bahwa setiap penempatan kerja mengalami peningkatan 1 (satu) skor, maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,056 dan Setiap kompensasi mengalami peningkatan 1 (satu) skor, maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,161. Apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 (satu) skor, maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,710. Berdasarkan Uji t Pada variabel penempatan kerja dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pada variabel kompensasi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pada variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan adalah variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disebutkan, maka peneliti memberikan saran karena lingkungan mempunyai pengaruh paling dominan maka pihak rumah sakit yasmin banyuwangi perlu

mempertahankan lingkungan kerja agar dapat menunjang rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian yang sama terhadap loyalitas karyawan suatu perusahaan, perlu kiranya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi loyalitas karyawan agar loyalitas karyawan bisa semakin ditingkatkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Edison, Emron., et al. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Kasmawati, Y. (2018). Pengaruh Capital dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Dosen yang Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Kasus Dosen Universitas Budi Luhur. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 5(1), 18-36.
- Kasmiruddin, K., & Riyanti, V. 2015. Hubungan Kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Mangkuprawira, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Masyichah, I. 2016. Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi The Influence Of Placement Of Employee, Work Experiance, And Work Environment Toward Loyalty and Performance Of Employees Of PT PLN (Persero) Banyuwangi Area.
- Nela, dkk. 2014. Studi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Paratama, dkk. 2013. Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta:Mandar Maju.
- Simamora Henry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. 2012. Pengantar Manajemen: PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : alfabeta, CV.
- Suwatno, Donni. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Taryaman, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama