

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling dominan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola, dan melaksanakan segala aktifitas organisasi. Maka dari itu diperlukan cara dan upaya untuk mendorong setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang dan tugasnya masing – masing. Selain itu perusahaan harus dapat menumbuhkan loyalitas kerja karyawan. Secara umum banyak organisasi yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan organisasinya, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. Padahal hubungan karyawan dengan organisasi adalah hubungan simbiosis mutualisme, dimana keduanya saling membutuhkan. Karena karyawan bukan hanya sekedar asset bagi perusahaan, namun juga mitra dalam bekerja.

Organisasi yang digunakan dalam observasi ini adalah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum, yaitu lembaga pendidikan tinggi dibidang ilmu kesehatan. Dengan program studi antara lain DIII Kebidanan, S1 Keperawatan dan Program Profesi Ners. Bertempat di lingkungan PP. Bahrul Ulum Tambakberas di bawah naungan yayasan An – Najiyah. Dalam setiap organisasi, pihak manajemen harus berupaya menjadikan karyawan untuk memiliki rasa loyalitas terhadap organisasinya. Loyalitas karyawan

bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pemikiran, perhatian, gagasan serta dedikasi tinggi terhadap organisasi. Menurut (Ardana *et all*, 2011:136), loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk.

Indikasi rendahnya loyalitas yang terjadi adalah malas dalam bekerja atau tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya, banyak karyawan yang mengabaikan peraturan organisasi seperti meninggalkan tempat saat jam kerja tanpa ijin, pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan. Masih ada beberapa karyawan yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, seperti kurang berkenan untuk lembur padahal target pekerjaan hampir memasuki batas waktu. Dalam menyikapi suatu permasalahan, karyawan cenderung kurang tanggap dan tidak timbul inisiatif dari diri sendiri karena perlu ada dorongan dari atasan. Rasa memiliki juga perlu ditumbuhkan dengan kuat pada setiap anggota, hal ini menghindarkan dari bocornya informasi berupa dokumen, data atau hal lain yang berkaitan dengan organisasi agar tidak diberitahukan kepada pihak luar yang tidak berhak mengetahui. Selain itu yang perlu mendapat perhatian lebih yaitu terdapat karyawan yang *resign* disetiap tahun, terlebih apabila karyawan tersebut sudah senior dan juga memiliki keterampilan yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Berikut adalah laporan jumlah

karyawan yang mengundurkan diri selama tahun 2014 – 2016 yang ditampilkan pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1

Data Pengurangan Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum
Tahun 2014 – 2016

Tahun	Jabatan	Jumlah Resign	Jumlah Resign per Tahun
2014	Pembantu Ketua 1	1	7
	Dosen DIII Kebidanan	4	
	Dosen S1 Keperawatan	2	
2015	Ka. BAAK	1	5
	Staff Keuangan	1	
	Dosen S1 Keperawatan	1	
	Laboran	1	
	Pustakawan	1	
2016	Staff Keamanan	1	2
	Ka. BAU	1	

Sumber: Data Kepegawaian Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa dalam setiap tahun selalu ada karyawan yang mengundurkan diri, terlebih lagi pada tahun 2014 menunjukkan jumlah yang sangat tinggi. Begitupun pada tahun 2015 masih terlihat bahwa jumlah karyawan yang keluar masih banyak, walaupun terjadi penurunan jumlah pada tahun 2016. Hal tersebut masih perlu untuk diketahui penyebabnya dengan harapan tidak ada lagi karyawan yang berkeinginan untuk *resign*.

Loyalitas karyawan yang menurun dapat di pengaruhi oleh kurangnya pemberdayaan karyawan. Menurut Khan (1997), pemberdayaan karyawan adalah hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk

membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Kurangnya pemberdayaan karyawan di lihat dari keterlibatan karyawan dalam kepanitiaan setiap event yang masih belum merata, sehingga hal tersebut menimbulkan kecemburuan antar rekan kerja. Selain itu keterlibatan karyawan hanyalah pada aktifitas pekerjaan saja. Tidak jarang karyawan cenderung menolak atas sesuatu tanggungjawab yang diberikan karena merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam hal evaluasi pekerjaan, pimpinan kurang memberikan kesempatan secara terbuka pada karyawan dalam menyampaikan kritik dan saran atas permasalahan yang sedang terjadi dalam organisasi

Pemberdayaan yang masih kurang maksimal berdampak pada penurunan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, jika kepuasan kerja karyawan rendah bisa jadi berimbas pada rendahnya loyalitas. Menurut Handoko, (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja karyawan diduga masih belum sepenuhnya terpenuhi, seperti kenaikan jabatan yang nilai masih kurang obyektif karena langsung diputuskan oleh pihak yayasan, padahal pihak yayasan kurang mengetahui secara langsung kondisi maupun kemampuan pada setiap individu. Selain itu kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap karyawan berupa rasa terimakasih maupun pujian atas hasil kerja karyawan dan juga gaji yang diperoleh masih belum sesuai dengan harapan, karyawan

terkadang merasa terbebani dengan tugas yang diberikan ditambah lagi hubungan antar rekan rekan kerja yang kurang mendukung dalam hal kerjasama dan sering terjadi *missed commuincation*. Fenomena tersebut menunjukkan adanya rasa ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya.

Maka dari itu kepuasan kerja karyawan diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga penelitian ini mengambil judul “***Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum)***”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum?
2. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dan juga kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian, peneliti membatasi pada tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum.