

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaanya sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan di antara rumah sakit semakin ketat (Azhary, 2009). Pembangunan rumah sakit di daerah perindustrian merupakan tempat strategis bagi perusahaan negeri dan swasta melakukan bisnis. Untuk melakukan pembangunan rumah sakit tidak dilakukan sembarangan, karena harus sesuai dengan UU Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit (Kitab Undang – undang Republik Indonesia)

Rumah Sakit juga saling berlomba untuk memajukan bisnis dari swasta atau pun negeri untuk memberikan pelayanan terbaik untuk pasien. Salah satu Rumah Sakit ini adalah RS Puri Asih yang terletak di Cikampek, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. HRD RS Puri Asih menjelaskan sejarah singkat asal mula sebelum menjadi RS. Bermula dari praktik pribadi dr.H.Akhid, M.Kes AIFO sejak tahun 1997, kemudian kegiatan pembangunan di wilayah Kabupaten Karawang dari tahun ke tahun tampak terus meningkat, hal ini seiring dengan meningkatnya berbagai sektor pembangunan seperti: industri, pemukiman, jasa, perdagangan, perkantoran dan property, membuat praktik dokter pribadi ini melakukan *upgrade* hingga menjadi sebuah rumah sakit. Dari sejak berdirinya, RS Puri Asih memiliki misi

untuk memberi layanan yang bermutu dan terjangkau, mengembangkan SDM, dan mengelola rumah sakit secara konsisten dan profesional. Hal tersebut membuat Sakit Puri Asih berusaha untuk dapat berperan aktif dengan menjadi bagian dalam penyedia fasilitas pelayanan kesehatan, baik dalam hal pencegahan/preventif seperti pengadaan paket pemeriksaan medical check up dan turut serta mendukung program Posyandu, pengobatan/kuratif dan sebagai konsultan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja untuk perusahaan yang membutuhkan, guna meningkatkan produktifitas tenaga kerja. Namun demikian pelayanan kesehatan yang komprehensif tersebut juga ditujukan kepada masyarakat luas, sehingga diharapkan dapat melakukan pelayanan kesehatan yang menyeluruh.

Perkembangan berbagai sektor pembangunan, membuat daerah Cikampek semakin ramai dan RS Puri Asih dituntut untuk semakin mengedepankan kualitas pelayanan medis dengan jam oprasional 24 jam dalam melakukan pelayanan dengan sigap kapan saja tanpa ragu kepada pasien ditengah kawasan industri yang padat penduduk sepanjang jalan Pantura, untuk memberikan yang terbaik kepada pasien. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian staf-stafnya baik itu staf kesehatan maupun staf nonkesehatan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai sasaran sehingga perusahaan akan menempatkan karyawan yang berkualifikasi pada setiap jabatan agar performansi kerja lebih optimal (Hasibuan, 2013).

Sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memperhatikan dan mempedulikan karyawan yang bekerja di dalamnya. Aset perusahaan yang

paling berharga dan penting adalah sumber daya manusia itu sendiri. Manusia berperan sebagai motor penggerak dan penentu arah tujuan, oleh karena itu posisi ini sangatlah penting dalam suatu organisasi (Mulyadi, 2015).

Setiap bisnis pasti memiliki kompetitor yang terkadang membuat mau tidak mau bersaing untuk menarik pasien agar nyaman dan kembali sehat dengan waktu cepat. Hal tersebut bisa menjadi persaingan dan ancaman bagi para pelaku bisnis yang sudah ada dan khususnya berasal dari para pendatang baru dengan layanan baru (Mulyadi, 2015). Sehingga karyawan dituntut untuk dapat memenuhi dan menyelesaikan beban kerja yang sudah menjadi tugas-tugasnya (Careernews, 2013). Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, melainkan loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja (Poerwopoespito, 2004). Dengan begitu, sikap loyal terhadap perusahaan akan berkurang dan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan.

Bentuk kesetiaan terhadap perusahaan tercermin dari individu dalam loyalitas kerja. Loyalitas kerja yang rendah dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan karena karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan loyal pada perusahaan maka sikap loyal tersebut dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan bersedia bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang (Hasibuan, 2013).

Nitisemito (2004) mengatakan loyalitas karyawan terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan, loyalitas yang tinggi mampu memberikan sumbangsih terhadap maju dan berkembang nya perusahaan, namun tidak semua karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, bisa saja loyalitas mereka menurun.

Siagian (2010) mengatakan bahwa loyalitas yaitu suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain dan diperkuat oleh Poerwadarminta (2002) menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Loyalitas kerja dapat diketahui dari beberapa aspek pada individu yang dikemukakan oleh Siswanto dalam Nitisemito (2012) menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, diantaranya yaitu: taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan suka terhadap pekerjaan. Aspek-aspek tersebut yang mendasari seseorang dapat diketahui tingkat loyalitas kerja yang dimiliki. Hal yang sama juga berlaku pada loyalitas karyawan pada perusahaanya. Reichekd (dalam Utomo,

2002) menjelaskan bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi

Pendapat tersebut dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajariani dan Surya (2015) yang menemukan bahwa loyalitas 52 karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan masih rendah ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang kurang taat pada peraturan dan rendahnya tanggung jawab pada perusahaan. Hasil penelitian lainnya oleh Simbolon (2015), menemukan bahwa loyalitas 66 karyawan bagian marketing PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru masuk dalam kategori sedang, yang berarti sudah cukup namun masih perlu ditingkatkan lagi karena terjadi kecenderungan karyawan keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain. Oleh sebab itu, aspek-aspek loyalitas pada setiap karyawan dalam pelaksanaan kerja diharapkan menjadi sebagai jaminan dan dukungan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil yang terbaik. Utomo (2002) menjelaskan bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama satu bulan pada tanggal 1 Oktober sampai dengan 10 November 2018 di lingkungan kerja para karyawan RS Puri Asih diindikasikan terdapat masalah mengenai loyalitas kerja yang rendah diantara para karyawan tersebut. Peneliti mengamati perilaku yang menunjukkan loyalitas kerja rendah berdasarkan aspek-aspek loyalitas kerja yang telah disebutkan di atas diantaranya yaitu aspek taat pada peraturan ditunjukkan

dengan tidak mengikuti peraturan menggunakan atribut *name-tag* setiap bekerja. Selain itu, terdapat beberapa karyawan tidak menjalankan kegiatan dalam pekerjaan. Aspek tanggung jawab terlihat pada perilaku karyawan mangkir dari pekerjaan atau bolos kerja yang dibuktikan juga oleh catatan laporan HRD, serta terdapat perilaku sering terlambat masuk kerja. Aspek kemauan untuk bekerja sama menunjukkan bahwa terdapat perilaku karyawan yang kurang kooperatif dengan atasan seperti ketidakhadiran saat diadakan briefing. Aspek *sense of belonging* terlihat pada perilaku karyawan yang kurang merawat lingkungan kerja. Selain itu, dilihat dari aspek hubungan antar pribadi antar karyawan, sering terjadi perselisihan seperti saling sindir dan cemburu akibat dari fenomena mengambil libur atau cuti. Beberapa karyawan terkadang memperlakukan besaran gaji yang diterima, karena terkadang antara karyawan menerima besaran gaji berbeda – beda. Padahal besaran gaji yang diberikan tergantung dari performa kerja dan kerajinan dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut juga menyebabkan hubungan antar karyawan dengan atasan kurang harmonis karena fenomena libur atau cuti terjadi juga atas dukungan dari pihak atasan.

Beberapa perilaku kurang loyal yang diindikasikan berdasarkan aspek-aspek loyalitas yang diuraikan di atas, hal tersebut cukup mengganggu situasi kerja sehingga hal ini menimbulkan konflik dan ketidakompakan satu sama lain. Hal tersebut selaras dengan (Hameed, 2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun. Oleh sebab itu, aspek-aspek loyalitas

pada setiap karyawan dalam pelaksanaan kerja diharapkan menjadi sebagai jaminan dan dukungan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil yang terbaik. Hal tersebut dijelaskan oleh Valentino dan Haryadi (2016) bahwa sepertiga atau lebih profit sebuah perusahaan dihasilkan oleh karyawan yang loyal sedangkan apabila perusahaan memiliki karyawan yang tidak loyal dalam artian bekerja setengah hati maka perusahaan akan mengalami kerugian sebesar 50% dari biaya gaji yang dikeluarkan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2012). Lebih lanjut dijelaskan oleh Hasibuan (2013) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan termasuk sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 2004).

Sementara itu, Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan bahwa kompensasi terbagi dalam dua komponen yaitu *financial compensation* dan *non financial compensation*. Kompensasi finansial itu sendiri terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Upah, gaji, komisi, dan bonus sebagai kompensasi finansial langsung yang diterima seseorang. Sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung misalnya hak pakai inventaris kantor. Sementara itu, kompensasi non finansial merupakan suatu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Pentingnya kompensasi sebagai

salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri (Fraser, dalam Djati, 2003). Oleh sebab itu, berkaitan dengan pemberian kompensasi, masing-masing karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Hermawan dan Riana (2013) mengenai analisis faktor loyalitas kerja di PT Inti Buana Permai Denpasar, Bali, menerangkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja diantaranya faktor kompensasi, faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi. Salah satu faktor, yakni faktor kompensasi, dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dengan salah satu cara memberikan tunjangan hari raya pada karyawan. Hal tersebut terbukti dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan untuk bekerja di PT Inti Buana Permai. Sementara itu, hasil penelitian Fajriani dan Surya (2015) juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan loyalitas akan sangat berpengaruh baik terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, faktor pemberian kompensasi akan mempengaruhi terbentuknya loyalitas, jika hal tersebut terpenuhi maka karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai harapan perusahaan. Lebih lanjut menurut pendapat Gilsbert (dalam Kadarwati, 2003), agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan, maka perusahaan mengambil jalan dengan memberi perhatian, memuji kemajuan, melakukan pemindahan, menaikkan upah, promosi jabatan, memberi informasi yang terbuka

tentang kondisi perusahaan, membiarkan mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengar keluhan para karyawan.

Pada suatu pekerjaan, karyawan mengharapkan penghasilan yang memuaskan. Sistem penggajian karyawan mempengaruhi kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap pekerjaan tersebut, sehingga karyawan menginginkan kompensasi di luar pekerjaan tersebut. Biasanya kompensasi diberikan jika karyawan sangat loyal dengan pekerjaannya, dan memiliki suatu prestasi untuk mendapatkan kompensasi diluar pekerjaannya. Kompensasi penting bagi perusahaan maupun karyawan, penting untuk karyawan merupakan salah satu alasan utama untuk orang bekerja. Status hidup karyawan dalam masyarakat, motivasi, loyalitas dan produktivitas juga dipengaruhi oleh kompensasi (Aswathappa (dalam Absar dkk, 2010)). Setiap karyawan juga membandingkan kompensasi dengan karyawan lainnya, yang terkadang ada rasa tidak adil jika diberikan kompensasi yang berbeda. Tetapi hendaknya perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan usaha, kemampuan, dan ketrampilannya. Perusahaan juga sebaiknya dapat membantu karyawan agar merasa aman dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Sementara itu, menurut Rakhmat (2008), persepsi diartikan sebagai pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Walgito (2010) juga mengungkapkan bahwa persepsi merupakan pengorganisasian dan penginterpretasian terhadap stimulus yang ditangkap oleh panca inderanya sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan menimbulkan respon yang

terintegrasi dalam diri individu. Lebih lanjut dijelaskan oleh Sobur (2009), persepsi merupakan proses menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji, dan memberikan reaksi kepada panca indera. Pembentukan proses persepsi itu sendiri memiliki tiga komponen utama diantaranya yaitu: seleksi sebagai proses identifikasi, proses organisasi dalam menginterpretasi, dan pembulatan atau penarikan kesimpulan sebagai interpretasi dari informasi yang diterima (Sobur, 2009). Dengan demikian persepsi terhadap kompensasi dapat disimpulkan sebagai cara seseorang memandang, mengartikan, dan menilai sesuatu melalui panca inderanya mengenai imbalan dari tempat dirinya bekerja. Hasibuan (2013) persepsi karyawan terhadap kompensasi sebagai balas jasa suatu perusahaan ternyata memiliki dampak tersendiri. Lebih jauh lagi, Hasibuan (2013) menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan memiliki beberapa pengaruh terhadap kelangsungan kehidupan kerja karyawan, diantaranya yaitu memantapkan ikatan kerja sama, memberikan kepuasan kerja, memotivasi karyawan, memberikan kestabilan kerja, dan meningkatkan disiplin kerja.

Sementara itu, Handoko (2002) juga menyatakan bahwa program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Patton (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi yang dipersepsikan negatif membuat karyawan berpandangan bahwa perusahaan belum memberikan imbalan secara adil sesuai dengan usahanya maupun kemampuannya

dan merasa tidak aman karena tidak membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya

Oleh sebab itu, seorang karyawan dapat mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan, maka perusahaan mengambil jalan dengan memberi perhatian, memuji kemajuan, melakukan pemindahan, menaikkan upah, promosi jabatan, memberi informasi yang terbuka tentang kondisi perusahaan, membiarkan mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengar keluhan para karyawan (Gilsbert dalam Kadarwati, 2003). Dengan demikian, loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya sehingga dirinya merasa betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Poerwopoespito (2004) menyatakan bahwa loyalitas kerja tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja. Lebih jauh lagi, sikap karyawan yang paling utama sebagai bagian dari perusahaan adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan, dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Salah satu bentuk strategi organisasi untuk meningkatkan loyalitas kerja adalah dengan pemberian kompensasi yang penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya masing-masing diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2002).

Patton (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi yang dipersepsikan negatif membuat karyawan berpandangan bahwa perusahaan belum

memberikan imbalan secara adil sesuai dengan usahanya maupun kemampuannya dan merasa tidak aman karena tidak membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas kerja adalah dengan memberikan balas jasa yaitu berupa kompensasi. Sementara itu, persepsi karyawan terhadap kompensasi menjadi tolak ukur loyalitas kerja karyawan ditinjau dari besarnya kompensasi, masing-masing karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang diterima sehingga hal tersebut dapat menentukan tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut: Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Penelitian ini didukung berdasarkan hasil penelitian Handoko dan Riana (2013), ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II kebun Sei Musam. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan jumlah responden sebanyak 78 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara II kebun Sei Musam. Hasil penelitian ini menunjukkan $xy = 0,427$ dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti $p < 0,050$, artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan. R square sebesar 0.182, yang artinya 18,2% variabel loyalitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil lainnya adalah loyalitas kerja karyawan tergolong rendah dilihat dari mean hipotetik $105 >$ mean empirik 80,27 dan kompensasi yang diberikan perusahaan juga tergolong kecil, dilihat dari mean hipotetik $95 >$ mean empirik 78,79.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, peneliti mengajukan rumusan permasalahan penelitian yaitu, *apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada karyawan RS.Puri Asih ,Jati Sari, Karawang ?*

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang peneliti kemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi

terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada karyawan RS.Puri Asih,Cikampek,Jawa Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

2. Manfaat Penelitian

A. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi ilmu psikologi pada umumnya dan khususnya dapat menghasilkan sebuah temuan baru dalam bidang ilmu psikologi industry dan organisasi, terkait loyalitas kerja. Penelitian ini diharapkan juga dapat membuka cakrawala pemikiran dan memperkaya ilmu pengetahuan dengan informasi yang mutakhir agar berguna sebagai referensi bagi pelajar, mahasiswa, dan kalangan akademik lainnya mengenai sumber daya manusia yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

B. Manfaat praktis

a. Bagi karyawan RS.Puri Asih,Cikampek,Karawang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan loyalitas kerja karyawan terhadap kompensasi, sehingga karyawan RS.Puri Asih,Cikampek,Karawang, dapat menumbuhkan dan memunculkan makna loyalitas dalam bekerja

b. Bagi RS.Puri Asih,Cikampek,Karawang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi RS.Puri Asih,Cikampek,Jawa Barat agar dapat memberikan pemahaman mengenai tingkat loyalitas kerja yang dimiliki karyawan

berdasarkan persepsi karyawan itu sendiri terhadap kompensasi yang diterima.