



**STUDI LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI PREDIKTOR DI SEBUAH RUMAH SAKIT SWASTA DI  
KABUPATEN SEMARANG**

Oleh

**Taufik Hidayat<sup>1</sup>, Andhi Supriyadi<sup>2</sup>, Bambang Guritno<sup>3</sup>, Spto Supriyanto<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang**

**Email:** <sup>1</sup>[Taufikhidayat.21610328@student.stiepari.ac.id](mailto:Taufikhidayat.21610328@student.stiepari.ac.id), <sup>2</sup>[andhi.supriyadi@stiepari.ac.id](mailto:andhi.supriyadi@stiepari.ac.id),  
<sup>3</sup>[bambang.guritno@stiepari.ac.id](mailto:bambang.guritno@stiepari.ac.id), <sup>4</sup>[spto.supriyanto@stiepari.ac.id](mailto:spto.supriyanto@stiepari.ac.id)

**Abstract**

*Employee loyalty is an employee's feeling of loyalty or knowledge of their company which can be seen from their work discipline, responsibility and behavior while working at the company. Employees who have loyalty will display a positive attitude and follow the rules determined by the company. Many factors can influence employee loyalty such as leadership and job satisfaction. Therefore, the aim of this research is to determine the influence of leadership and job satisfaction on employee loyalty. The research population was employees of private hospitals in Semarang Regency with a sample of 90 employees as respondents. The sampling technique in this research was a simple random technique. The analysis technique used is multiple regression with instrument testing (validity and reliability) previously carried out. The research results show: Leadership has a positive effect on employee loyalty. Job Satisfaction has a positive effect on Employee Loyalty. Leadership and Job Satisfaction together have a positive effect on Employee Loyalty*

**Keywords:** *Leadership, Job Satisfaction, Employee Loyalty*

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuannya. SDM merupakan aset atau sumber daya terpenting yang dimiliki suatu organisasi, karena berhasil tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh manusianya (Ganera & Sardjono, 2022). Memiliki karyawan yang loyal juga bisa membantu perusahaan mencapai produktivitasnya, menumbuhkan citra perusahaan, dan mempertahankan keuntungan (Hamisah & Nawawi, 2023). Loyalitas karyawan adalah perasaan setia atau pengetahuan karyawan terhadap perusahaannya yang terlihat dari disiplin kerja, tanggung jawab dan perilakunya selama bekerja di perusahaan tersebut (Wiyono, 2020).

Karyawan yang loyalitasnya kuat terhadap perusahaan akan menampilkan sikap positif dan mengikuti aturan yang ditentukan

perusahaan. Karyawan yang loyal adalah karyawan yang rela berkorban untuk perusahaan, berupa tenaga yang lebih, waktu yang lebih banyak dan beban pikiran yang berat, namun tidak meminta kompensasi selain gaji yang diterimanya (Wiyono, 2020).

Secara umum banyak organisasi yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan organisasi, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. Organisasi selayaknya harus memberi perhatian bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan dengan memikirkan berbagai faktor yang turut memengaruhinya sebagai tolak ukur terhadap loyalitas karyawan pada suatu organisasi. Sudah seharusnya organisasi tidak hanya memandang karyawan sekedar aset organisasi, tetapi juga memandangnya sebagai



mitra terbaik dalam organisasi (Wahab & Liskawati, 2020).

Berbagai variabel dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Wahab & Liskawati (2020) serta Wiyono (2020), kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan variabel-variabel yang memengaruhi loyalitas karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan membahas pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Kepemimpinan adalah proses mengubah dan membimbing orang lain untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan organisasi (Marwanto & Hasyim, 2023). Untuk meningkatkan kualitas karyawannya, pimpinan harus mampu memengaruhi orang lain agar karyawan termotivasi. Pimpinan juga harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja dengan cara sering berkomunikasi dengan atasan maupun karyawan, cepat mengambil keputusan, berani mengambil tanggung jawab, memberikan dukungan motivasi dan meningkatkan keterampilan kerjanya (Rahmah & Novita, 2022). Tindakan dan keputusan pimpinan akan berpengaruh yang besar terhadap perilaku karyawan sehingga menjadi bisa pedoman dan menjadi penentu untuk membangun cara kerja terbaik yang akhirnya bisa mendorong semangat dan loyalitas karyawan (Rahmah & Novita, 2022). Hal ini sesuai hasil penelitian Wahab & Liskawati (2020), Putro (2021), Marwanto & Hasyim (2023), serta Zaini et al. (2023) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan, hasil penelitian Rahmah & Novita (2022) menyatakan sebaliknya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu konsep perilaku dan emosional yang dianggap berguna sebagai penilaian atau ukuran prestasi kerja (Hamisah & Nawawi, 2023). Kepuasan setiap orang akan mempunyai parameter atau

tingkatan yang berbeda, tetapi secara umum kepuasan kerja individu bergantung pada besaran gaji, puas pada pengawasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri (Wiyono, 2020). Kepuasan kerja bagi seorang karyawan mencerminkan suatu hal yang sangat penting karena kepuasan yang diperoleh juga akan membentuk sikap positif dalam bekerja. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan hasil kerja seperti prestasi kerja, sehingga bila kepuasan kerja tinggi maka akan menimbulkan semangat kerja. Dengan cara ini seseorang akan lebih mudah mencapai tingkat loyalitas yang tinggi (Silaen et al., 2023). Hal ini sesuai hasil penelitian Wiyono (2020), Hamisah & Nawawi (2023), Silaen et al. (2023) serta Widnyasari & Surya (2023) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan, hasil penelitian Ganera & Sardjono (2022) menyatakan sebaliknya bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasar hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh hasil yang berbeda, di satu sisi berpengaruh, tetapi di sisi lain tidak berpengaruh. Adanya perbedaan menunjukkan terdapat ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian terdahulu, sehingga terjadi *research gap*. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud menganalisis lebih lanjut pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan sampel dan lokasi yang berbeda.

Penelitian ini mengambil objek pada sebuah Rumah Sakit Swasta di Kabupaten Semarang. Karyawan harus loyal pada perusahaan, dimana salah satu indikasi dari loyalitas karyawan adalah memiliki pengabdian dan tetap bekerja di perusahaan hingga waktu yang lama.

## LANDASAN TEORI

### Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sebuah proses yang muncul dari kemauan untuk setia



dan berdedikasi pada suatu tugas, kelompok, pemimpin atau perusahaan (Robbins dan Judge, 2018). Pengertian lain loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada pekerjaan, atasan, dan perusahaan (Kasmir, 2022). Karyawan yang setia kepada perusahaan tidak akan mempunyai keinginan untuk pindah ke perusahaan lainnya. Oleh sebab itu, kesetiaan karyawan harus dijaga dan didukung oleh banyak aspek sehingga karyawan tidak mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan sekarang dimana dirinya bekerja. Karyawan yang tidak mempunyai loyalitas tinggi akan berusaha mencari pekerjaan di tempat lainnya yang menyediakan sumber daya dan fasilitas yang lebih baik (Kasmir, 2022).

Loyalitas karyawan tidak hanya terbatas pada pekerjaannya di perusahaan, namun terfokus pada keberhasilan perusahaan. Karyawan juga siap menunaikan tanggung jawabnya dan memberikan prestasi kerja yang baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pengabdian dan loyalitas karyawan memungkinkan perusahaan untuk berkembang dan bertahan dalam menjalani kondisi yang sulit sekalipun terjadi kemunduran. Karyawan juga bersedia dan berkomitmen untuk bekerja dalam kurun waktu yang lama di perusahaan tersebut (Robbins dan Judge, 2018).

Loyalitas karyawan pada perusahaan tidak bisa terjadi secara tiba-tiba, namun terdapat berbagai aspek yang bisa merealisasikan loyalitas tersebut. Setiap aspek terdiri dari sistem manajemen yang berhubungan dengan karyawan dan organisasi. Aspek-aspek loyalitas yang ada pada pribadi karyawan menfokuskan pada pelaksanaan kerja yaitu (Kasmir, 2022):

1. Taat pada peraturan.  
Segala kebijakan yang ditetapkan organisasi untuk mempercepat dan mengendalikan pelaksanaan fungsi manajemen organisasi dipatuhi dan dijalankan secara efektif.
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugas memiliki pengaruh terhadap karyawan.

3. Kemauan untuk bekerja sama.  
Karyawan mempunyai kemauan untuk bekerjasama dengan karyawan lain dalam satu tim sehingga membantu organisasi mewujudkan tujuan yang tidak bisa diwujudkan oleh individu.
4. Rasa memiliki.  
Dengan adanya rasa ikut serta dalam organisasi maka karyawan akan mempunyai rasa ikut serta dalam memelihara dan bertanggungjawab pada organisasi tersebut yang akhirnya akan menciptakan loyalitas untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Hubungan antar pribadi  
Karyawan yang memiliki loyalitas kerja akan memiliki sikap yang fleksibel terhadap hubungan interpersonal.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan.  
Organisasi harus mampu menghadapi kenyataan bahwa para karyawannya datang setiap hari untuk bekerja sama sebagai manusia yang utuh dalam rangka mengerjakan tugas yang akan dikerjakan dengan hati yang senang.

Loyalitas karyawan pada penelitian ini dengan indikator (Wahab dan Liskawati, 2020): Ketaatan dan kepatuhan, Tanggung jawab, Pengabdian, Kejujuran

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain yang mengupayakan perubahan untuk mewujudkan tujuan keinginan baik secara individu, kelompok, atau organisasi (Sudaryo et al., 2018). Konsep lain kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya supaya mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 20190). Pengertian lain kepemimpinan adalah perilaku pimpinan dalam memengaruhi bawahannya atau perbuatan dan perilaku pemimpin dalam



mengelola bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Kasmir, 2022).

Pemimpin adalah seseorang yang memengaruhi orang lain untuk mewujudkan tujuan atau sasaran yang diinginkan. Semakin besar jumlah pengikut, semakin besar pengaruh yang dimiliki pemimpin tersebut. Semakin sukses dalam mencapai tujuan yang tepat, semakin nampak ciri-ciri kepemimpinan tersebut. Kesuksesan seorang pemimpin informasi dilihat dari tujuan yang telah dicapai berkaitan dengan kepuasan individu, kelompok, atau organisasi (Sudaryo et al., 2018).

Kepemimpinan memiliki tujuan untuk memotivasi orang-orang di organisasi agar bekerja dengan baik. Seorang pemimpin harus mampu memberi motivasi dan mengkomunikasikan informasi kepada bawahannya, baik secara individu maupun kelompok. Untuk itu diperlukan pemimpin reformasi yang mampu menjadi pelopor reformasi di organisasi (Sudaryo et al., 2018). Pemimpin harus bisa membangkitkan kepercayaan, keterlibatan, kesetiaan dan kekuatan batin pada bawahannya secara persuasif. Hal ini akan tercapai karena keterampilan, kemampuan dan perilakunya (Hasibuan, 2019).

Seorang pemimpin transformasional dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yaitu (Sudaryo et al., 2018):

- 1) Kharisma  
Pemimpin yang beretika mampu menimbulkan semangat dan loyalitas bawahan, serta mendorong bawahan untuk bebas menyampaikan gagasan dan menghadapi tantangan di masa depan.
- 2) Motivasi Inspirasi  
Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya.
- 3) Rangsangan/Stimulasi Intelektual  
Pemimpin yang cerdas menghimbau anggotanya untuk berusaha

menciptakan iklim positif dan meningkatkan keterampilan bawahan dalam kreativitas dan inovasi.

#### 4) Perhatian Individual

Pemimpin bisa memperhatikan secara cermat terhadap permasalahan yang ditemui dan kebutuhan bawahannya, serta memberi dukungan, dorongan dan pelatihan.

#### 5) Pendekatan Situasional

Pemimpin mampu menganalisa keadaan dan mengambil keputusan apa yang harus dilakukan.

Kepemimpinan pada penelitian ini dengan indikator (Wahab dan Liskawati, 2020): Kerendahan hati, Kejujuran dan keadilan, Komitmen, Kesabaran, Transparan

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan berdasar harapan dan imbal balik yang diberikan oleh organisasi (Sudaryo et al., 2018). Pengertian lain kepuasan kerja adalah sikap positif dan kecintaannya pada pekerjaannya yang dilihat dari perbandingan antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan (Hasibuan, 2019). Konsep lain kepuasan kerja adalah tingkat perolehan karyawan dan kesepakatan terhadap berbagai faktor praktek manajemen yang dijalankan oleh organisasi, pimpinan serta bermacam kegiatan kerja dan kondisi lingkungan lain (Pella, 2020). Deskripsi lain kepuasan kerja adalah sikap ataupun perasaan karyawan mengenai aspek menyenangkan atau tidak menyenangkan pada pekerjaannya berdasarkan evaluasi setiap karyawan (Badriyah, 2022). Uraian lain kepuasan kerja adalah perasaan seseorang atas pekerjaan yang dilakukan karyawan (Kasmir, 2022).

Karyawan yang bahagia mampu memberikan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibanding karyawan yang tidak bahagia. Karyawan yang puas dan terikat bekerja secara ikhlas dan sukarela akan melebihi aturan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya,



karyawan yang tidak puas bekerja dengan rasa terpaksa dan hasilnya minimalis (Pella, 2020). Manajemen kepuasan karyawan juga sangat penting untuk menjaga retensi karyawan yang bagus. Begitu kepuasan karyawan turun, maka tingkat *turnover* akan naik, dan produktivitas akan turun. Oleh karena itu, pengelolaan kepuasan karyawan sangatlah penting (Pella, 2020).

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tentu bisa disebabkan oleh berbagai aspek, salah satunya individu. Aspek individu muncul dari dalam diri dalam karyawan yang meliputi (Badriyah, 2022) :

1. Kepribadian  
Kepribadian adalah hal yang sangat sulit diubah dalam organisasi dan pemimpin dalam waktu singkat.
2. Nilai-nilai yang dimiliki individu  
Nilai memengaruhi kepuasan kerja sebab bisa mencerminkan keyakinan karyawan tentang hasil pekerjaan dan bagaimana berperilaku dalam pekerjaannya.
3. Pengaruh sosial dan kebudayaan  
Sikap dan tingkah laku setiap individu sangat dipengaruhi oleh lingkungannya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu.
4. Minat dan penggunaan keterampilan  
Jika seseorang bekerja pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan minatnya maka akan merasa lebih puas dari pada orang yang bekerja pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat atau keinginannya.
5. Usia dan pengalaman hidup  
Kepuasan kerja, pengalaman kerja dan umur saling berhubungan..
6. Jenis kelamin  
Jenis kelamin wanita dan pria mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda.
7. Tingkat intelegensi

Dalam dunia kerja, terdapat korelasi antara tingkat kecerdasan dengan kinerja dan kepuasan kerja.

8. Status dan senioritas

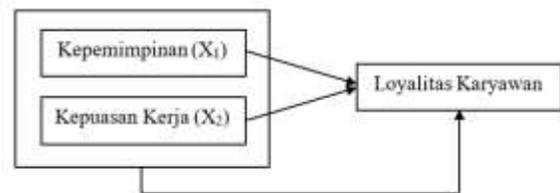
Semakin tinggi posisi seorang karyawan dalam organisasi, semakin puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada penelitian ini dengan indikator (Wiyono, 2020): Pekerjaan itu sendiri, Atasan, Teman kerja, Promosi, Gaji

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mempergunakan metode inferensial dengan analisis kuantitatif. Inferensial adalah metode yang mempergunakan rumus statistik atau perhitungan dan digunakan sebagai acuan untuk menyimpulkan maupun menggeneralisasikan hasilnya (Nugroho & Haritanto, 2022). Sedangkan analisis kuantitatif adalah analisis yang memberikan hasil yang bisa dicapai dengan mempergunakan metode statistik atau metode perhitungan/ pengukuran lainnya (Nugroho & Haritanto, 2022).

Desain penelitian adalah deskripsi atau pemaparan hubungan antar variabel, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti dan pihak-pihak lain yang terkait memiliki gambaran sejauh mana hubungan variabel-variabel tersebut dan bagaimana mengukurnya (Nugroho & Haritanto, 2022).



**Gambar 1. Desain Penelitian**

Populasi merupakan sejumlah subyek atau obyek dengan ciri-ciri tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan dibuat kesimpulan (Nugroho & Haritanto, 2022). Populasi penelitian ini yaitu karyawan Rumah Sakit Swasta di Kabupaten Semarang dengan



sampel yang diambil sebanyak 90 orang sebagai responden.

### Uji Kelayakan Instrumen

Uji validitas merupakan alat untuk menguji seberapa baik suatu indikator maupun instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur. Kuesioner yang tidak valid artinya tidak dapat mengukur apa yang hendak diukur, sehingga hasil yang diperoleh tidak bisa dipercaya, maka indikator yang tidak valid tersebut harus dihilangkan atau diperbaiki (Nugroho & Haritanto, 2022).

Uji validitas bisa diketahui melalui perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  artinya valid dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  artinya tidak valid.  $R_{hitung}$  bisa dilihat dari hasil *corrected item total correlation* dan  $r_{tabel}$  dari tabel *product moment* dengan menentukan  $df = n - 2$  (Nugroho & Haritanto, 2022).

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi suatu alat ukur, apakah hasil tersebut tetap dan konsisten ataupun tidak konsisten ketika pengukuran diulangi. Inkonsistensi pertanyaan tidak reliabel artinya tidak konsisten dengan pengukuran, sehingga hasil pengukuran tidak bisa dipercaya (Nugroho & Haritanto, 2022).

Uji reliabilitas bisa diketahui melalui nilai Alpha Cronbach's. Apabila hasil Alpha Cronbach's  $> 0,70$  maka reliabel dan Alpha Cronbach's  $< 70$  tidak realibel (Nugroho & Haritanto, 2022).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu teknik untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Nugroho & Haritanto, 2022).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dari penelitian ini mempergunakan uji t yaitu alat untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Nugroho & Haritanto, 2022).

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$  Diduga kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

$H_0 : \beta_1 \neq 0$  Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

$H_0 : \beta_2 = 0$  Diduga kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

$H_0 : \beta_2 \neq 0$  Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

### 2. Kesimpulan :

Signifikansi  $> 0,05$  :  $H_0$  diterima

Signifikansi  $\leq 0,05$  :  $H_0$  ditolak

### Uji F

Uji F yaitu alat untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Nugroho & Haritanto, 2022).

- a. Model dinyatakan baik bila nilai sig.  $< 0,05$  atau ada pengaruh variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.
- b. Model dinyatakan kurang baik bila nilai sig.  $> 0,05$  atau tidak ada pengaruh variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ atau *R Square*)

Koefisien determinasi adalah untuk menguji besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat (Nugroho & Haritanto, 2022). Apabila terdiri dari 1 variabel bebas, maka digunakan  $R^2$  atau *R Square*. Namun



apabila variabel bebas lebih dari 1, maka dipergunakan *Adjusted R Square* atau *Adjusted R<sup>2</sup>* (Nugroho & Haritanto, 2022).

Kepuasan Kerja	,407	,116	,502	3,510	,001
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya indikator sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel maka indikator dinyatakan valid. Nilai r hitung didapat melalui perhitungan SPSS sementara untuk r tabel didapat dengan menggunakan tabel r product moment kemudian menentukan  $df = n$  (sampel) - 2, yaitu  $70 - 2 = 68$ , dengan  $sig = 0,05$  dan uji dua sisi maka didapat nilai r tabel sebesar 0,235. Berdasarkan dari hasil pengujian memperlihatkan nilai nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel maka item pertanyaan atau indikator variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan menjadi alat ukur yang valid.

Kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu apabila diajukan pertanyaan yang sama. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara satu tahap yaitu menggunakan *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach's alpha* suatu variabel yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan oleh variabel tersebut dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach's alpha* masing - masing variabel lebih besar dari 0,70, dengan demikian indikator atau kuesioner variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terbukti reliabel atau handal.

### Hasil Analisis Data

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,232	1,502		,155	,878
Kepemimpinan	,372	,121	,437	3,058	,003

Berdasarkan dari hasil regresi maka dapat dibuat persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = 0,232 + 0,372 X_1 + 0,407 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) bernilai positif sebesar 0,232, maka dapat diartikan apabila kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berubah maka loyalitas karyawan masih bernilai 0.232
2. Kepemimpinan (b<sub>1</sub>) bernilai positif sebesar 0,372, maka dapat diartikan setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0.372
3. Kepuasan kerja (b<sub>2</sub>) bernilai positif sebesar 0,407 maka dapat diartikan setiap ada peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,407.

### Hasil Uji - t

Uji - t merupakan analisa untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen secara parsial (satu per satu). Penentuan penerimaan hipotesis pada penelitian ini yaitu apabila  $sig. \leq 0,05$  maka hipotesis diterima.

Berdasarkan dari hasil uji - t maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan  
Hasil uji - t kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan sebesar 3,058 dengan  $sig.$  sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka menerima hipotesis yang menyatakan diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan



Hasil uji – t kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 3,510 dengan sig. sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka menerima hipotesis yang menyatakan diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit.

**Uji – F**

Uji – F digunakan untuk menguji model regresi yaitu melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen secara simultan. Pengaruh secara simultan dapat dibuktikan dari sig.  $F \leq 0,05$ .

Tabel 2. Hasil Uji – F

		ANOVA <sup>a</sup>	
Model		Sum of Squares	df
1	Regression	1944,427	2
	Residual	320,659	87
	Total	2265,086	89

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sebesar 203,139 dengan sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan hasil ini menunjukkan kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan dan menunjukkan model regresi fit atau baik.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,927 <sup>a</sup>	,858	,854

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,854. Hasil ini dapat diartikan kepemimpinan dan

kepuasan kerja mampu menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 85,4% ( $0,854 \times 100\%$ ). Sementara sebesar 14,6% ( $100\% - 85,4\%$ ) loyalitas karyawan dijelaskan oleh variabel lain selain kepemimpinan dan kepuasan kerja.

**Pembahasan**

Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang dibuktikan dari uji - t sebesar 3,058 dengan sig.  $0,003 < 0,05$ . Hasil ini dapat diartikan semakin meningkat kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan Rumah Sakit. Perilaku bawahan dipengaruhi dan mengikuti perilaku pimpinannya. Apabila pimpinan berperilaku baik, maka akan menjadi teladan bagi bawahannya. Biasanya bawahan akan mengikuti perilaku atasannya, demikian pula sebaliknya. Apabila pimpinan berperilaku kurang baik, maka bawahan juga akan berperilaku kurang baik. Perilaku pemimpin lebih banyak ditunjukkan dalam tingkah laku sehari-harinya di lingkungan pekerjaan dan perusahaannya dalam mengelola bawahannya (Kasmir, 2022:44), maka perilaku pimpinan akan bisa meningkatkan loyalitas karyawan dengan tentunya apabila pimpinan menunjukkan perilaku yang positif dengan menunjukkan keteladanan yang baik dalam bekerja serta dalam melakukan pendekatan dan membina para bawahannya secara tepat.

Dengan pola pendekatan yang tepat seperti dilakukan oleh para pimpinan di Rumah Sakit maka para karyawan akan lebih bisa menerima kehadiran para pimpinan terutama karena para karyawan merasa dihargai, terlindungi, mendapatkan perlakuan adil dan bijaksana serta selalu didukung didalam menjalankan tugas dan dalam upaya mengembangkan diri. Kondisi ini akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga para karyawan akan loyal untuk bekerja di Rumah Sakit.

Hasil penelitian yang didapat sesuai hasil penelitian Wahab & Liskawati (2020), Putro (2021), Marwanto & Hasyim (2023), serta Zaini et al. (2023) yang membuktikan



bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang dibuktikan dari uji - t sebesar 3,510 dengan  $\text{sig.} 0,001 < 0,05$ . Hasil ini dapat diartikan semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan Rumah Sakit. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan salah satu acuan mengenai besarnya kebahagiaan yang dirasakan karyawan pada tuas dan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Karyawan yang bahagia mampu memberikan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibanding karyawan yang tidak bahagia. Karyawan yang puas dan terikat bekerja secara ikhlas dan sukarela akan melebihi aturan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas bekerja dengan rasa terpaksa dan hasilnya minimalis (Pella, 2020:3), maka karyawan yang puas akan menunjukkan loyalitas untuk tetap bekerja di perusahaan karena sudah mendapatkan kebahagiaan di tempat kerja tersebut.

Kepuasan kerja para karyawan Rumah Sakit didasari karena mendapatkan nilai yang sesuai harapan ataupun dapat diterima di hati seperti dari pekerjaan yang sesuai kemampuan sehingga bisa memberi kemudahan untuk menjalankan tugas, kemudian dukungan individu lain seperti pimpinan dan rekan kerja yang memang diperlukan guna membantu dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas karena karyawan tidak bisa menjalankan tugas secara individu, serta kompensasi yang dinilai layak dan cukup mensejahterakan. Kondisi kerja yang memuaskan tentu akan membuat karyawan merasa lebih senang sehingga sebagai timbal baliknya para karyawan akan loyal bekerja di Rumah Sakit dan siap menunjukkan kinerja terbaik bagi tempat bekerja.

Hasil penelitian yang didapat sesuai hasil penelitian Wiyono (2020), Hamisah & Nawawi (2023), Silaen et al. (2023) serta Widnyasari & Surya (2023) yang membuktikan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kepemimpinan dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang dibuktikan dari uji F menunjukkan bahwa nilai sebesar 203,139 dengan  $\text{sig.}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini dapat diartikan semakin baik pemimpin dalam kepemimpinannya dan semakin puas karyawan dalam bekerja, maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan Hotel Padma Semarang. Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 85,8%.

Pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya terhadap bawahan atau karyawan dengan kerendahan hati, jujur dan adil, komitmen, sabar dan transparan menjadikan karyawan merasa diperhatikan sehingga loyal pada Rumah Sakit. Sedangkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan atas pekerjaan, atasan, teman kerja, promosi dan gaji yang diberikan oleh Rumah Sakit menjadikan karyawan loyal pada perusahaan.

Hasil penelitian yang didapat sesuai hasil penelitian Wahab & Liskawati (2020), Wiyono (2020), Putro (2021), Hamisah & Nawawi (2023), Marwanto & Hasyim (2023), Silaen et al. (2023), Widnyasari & Surya (2023) serta Zaini et al. (2023) yang membuktikan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga dengan lebih meningkatkan kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan di Rumah Sakit.



2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga dengan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan di Rumah Sakit.
3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga dengan lebih meningkatkan kepemimpinan dan kepuasan kerja, maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan di Rumah Sakit.

### Saran

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat pada penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Rumah Sakit sebaiknya lebih ditingkatkan dengan kerendahan hati para pimpinan dalam mengatur bawahan yaitu dengan lebih sering meluangkan waktu melakukan pengamatan dan menilai secara langsung kinerja bawahan agar bisa memberikan penilaian yang lebih obyektif, dan berdiskusi dengan bawahan terkait pekerjaan, serta membantu bawahan dalam mengatasi permasalahan kerja.
2. Kepuasan kerja para karyawan sebaiknya ditingkatkan dengan lebih memberi kepercayaan kepada bawahan untuk menjalankan berbagai tugas yaitu dengan melakukan rotasi kerja atau memberi variasi tugas baru karena hal ini akan bisa menambah pengetahuan dalam bekerja sehingga bisa membuat para karyawan lebih berkembang serta dapat mengurangi kejenuhan kerja karena mendapatkan pekerjaan yang sama atau monoton.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badriyah, Mila. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 4. Pustaka Setia. Bandung.
- [2] Ganera, Anne Dena & Harry Sardjono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT XYZ. Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis, 8(4), 5214-5222. Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis. Jakarta.
- [3] Hamisah, Siti & M. Tony Nawawi. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Pegawai Di Taspen Life Jakarta. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 5(2), 474-483. Universitas Tarumanagara Jakarta. Jakarta.
- [4] Hasibuan, Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ke 23. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [5] Kasmir. (2022). Pengantar Metodologi Penelitian : Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis. Edisi 1. Cetakan 1. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- [6] Marwanto, Aji Eko & Wachid Hasyim. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). Jurnal Ikraith-Ekonomika, 6(1), 44-51. Universitas Pelita Bangsa. Bekasi.
- [7] Nugroho, Adi Sulistyo & Walda Haritanto. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Statistika : Teori, Implementasi, & Praktik dengan SPSS. Edisi 1. Cetakan 1. Andi. Yogyakarta.
- [8] Pella, Darmin Ahmad. (2020). Manajemen Kepuasan Dan Keterikatan Pegawai. Cetakan 1. Aida Infini Maksima. Jakarta.
- [9] Putro, Wahyu Katon Prabowo. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karaywan PT. Unicharm Indonesia. Jurnal Ilmu



- Manjamenen, 1(1), 21-32. Universitas Mayjen Sungkono. Mojokerto.
- [10] Rahmah, Tiara Mahdya & Dina Novita. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. 8 Cab. Surabaya. *Improvement : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 77-89. Universitas Muhammadiyah Surabaya. Surabaya.
- [11] Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi 16. Cetakan 7. Salemba Empat. Jakarta.
- [12] Silaen, Daniel Josua, Elperida J. Sinurat & Tiur Rajagukguk. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Taman Simalem Resort Kabupaten Tanah Karo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Methofema*, 1(1), 191-202. Universitas Methodist Indonesia. Medan. Sumatera Utara.
- [13] Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo & Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- [14] Wahab, Abdul & Liskawati. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(1), 1-13. Universitas Alkhairaat. Palu. Sulawesi Tengah.
- [15] Widnyasari, Ni Wayan Diah & Ida Bagus Ketut Surya. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(9), 974-994. Universitas Udayana. Badung. Bali.
- [16] Wiyono, Darul. (2020). *Studi Analisis Dampak Kepuasan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Grand Hotel Asrilia Bandung)*. *Indonesian Journal of Office Administration Adminof*, 2(1), 20-31. Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Bandung.
- [17] Zaini, Heki Umar, Afi Rachmat Slamet & Satria Putra Utama. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi terhadap Loyalitas Anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Perguruan Tinggi Universitas Islam Malang Masa Bakti 2022-2023 (Studi Kasus HIPMI PT UNISMA). *Jurnal Riset Manajemen*, 12(2), 1425-1435. Universitas Islam Malang. Malang.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN