



Research Article

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda

Trifosa^{1*}, M. Ardan², Herni Johan³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

Abstract

Loyalty and job satisfaction have a significant influence on improving performance so that efforts to improve performance are carried out through increasing job satisfaction. The employee turnover rate at the Siaga Al Munawwarah Hospital, because the number of employees leaving work exceeds 10% every year. The purpose of this study was to analyze the effect of job satisfaction on employee loyalty at the Siaga Al Munawwarah Hospital Samarinda. This cross-sectional study recruited design method with a population of 144 employees and a sample of 103 employees selected through purposive sampling. Data collection was carried out using a questionnaire, then analyzed using simple linear regression. The results of the analysis showed that job satisfaction had a positive and significant influence on employee loyalty, indicated by the p-value ($0.000 < 0.05$ which means that the higher the level of satisfaction, it will also affect the increase in employee loyalty). This finding emphasizes the importance of job satisfaction in improving employee loyalty and performance, especially in the health sector.

Keywords: Job Satisfaction, Loyalty, Employees, Hospitals, Turnover

Pendahuluan

Loyalitas dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, di mana peningkatan kepuasan kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja (Widayati et al., 2020). Loyalitas, menurut Armadita & Sitohang, (2021) adalah bentuk kesetiaan karyawan yang tercermin dari kepedulian dan perlindungan terhadap perusahaan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Karyawan dengan komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung merasa lebih puas karena adanya keterikatan mendalam dengan perusahaan. Jika karyawan berkomitmen terhadap

pekerjaan dan organisasinya, loyalitas terhadap perusahaan juga akan meningkat. Komitmen karyawan menjadi elemen vital dalam mencapai tujuan organisasi, karena karyawan yang loyal mendahulukan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap komitmen karyawan dapat menurunkan loyalitas mereka, sehingga memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sopali et al., 2021).

Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti komunikasi efektif, pemberian insentif, kebahagiaan, keselamatan kerja, dan hubungan industrial (Nurjannah, 2022). Karyawan yang loyal menolak tawaran kerja dari luar dan menunjukkan kepercayaan tinggi terhadap perusahaan, yang sering kali diukur melalui tingkat turnover (Benraïss-Noailles & Viot, 2021). Loyalitas tidak hanya mendukung pertumbuhan perusahaan tetapi juga

**corresponding author: Trifosa*

Program Studi Administrasi Rumah Sakit,
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara
Mahakam Samarinda

Email: ipingtrifosa47@gmail.com

Submitted: 12-12-2024 Revised: 05-01-2025

Accepted: 08-01-2025 Published: 23-02-2025



meningkatkan citra perusahaan melalui rekomendasi positif dari karyawan loyal (kanwal jafed et al., 2020). Loyalitas yang tinggi memastikan keberlanjutan bisnis jangka panjang melalui peningkatan pendapatan dan produktivitas (McConnell, 2021).

Sebaliknya, turnover atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan mencerminkan rendahnya loyalitas (Ardan, 2021). *Turnover intention* muncul akibat ketidakpuasan kerja atau faktor psikologis yang mendorong karyawan untuk keluar secara sukarela (Olasupo, 2023). Normalnya, tingkat *turnover* berkisar antara 5% hingga 10% per tahun; angka lebih dari itu dianggap terlalu tinggi (Fitriani & Yusiana, 2020). Di sektor kesehatan, tingkat *turnover* di dunia mencapai 15%-44%, sementara di Indonesia berkisar 13%-35% (Aisyah et al., 2024). Turnover yang tinggi membawa kerugian besar bagi perusahaan, baik dalam bentuk biaya langsung maupun kerugian tidak berwujud seperti citra dan kinerja perusahaan (Safitri & Suharnomo, 2022).

Data *turnover* di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda selama 2020-2024 menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Pada 2020, terdapat 19 karyawan (13,9%) yang berhenti, sementara pada 2021 angka tersebut melonjak menjadi 31 orang (20,2%). Angka *turnover* menurun pada tahun-tahun berikutnya, yakni 15,7% (2022) dan 17% (2023). Hingga Agustus 2024, turnover tercatat sebesar 13% dengan 19 karyawan keluar. Angka turnover tertinggi terjadi pada 2021, yang menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam mempertahankan karyawan selama periode tersebut. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang memengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan. Menurut Veloso et al., (2021), karyawan yang puas menunjukkan kinerja lebih baik dan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Faktor-faktor seperti kondisi kerja yang adil, fleksibilitas, penghargaan, dan pengakuan menjadi elemen penting yang

meningkatkan kepuasan kerja (Hajiali et al., 2022). Selain itu, kepuasan kerja juga bergantung pada persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka (Shan et al., 2022).

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi stres kerja dan mendorong karyawan untuk tetap terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, karyawan cenderung tidak termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka, yang berpotensi menurunkan kinerja organisasi (Kim Phuong, 2021). Studi menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan kerja fleksibel dan memberikan waktu istirahat yang cukup cenderung memiliki karyawan yang lebih puas (Dayal & Verma, 2021). Kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, turnover intention yang tinggi sering kali menjadi indikator rendahnya kepuasan kerja dan loyalitas (Sarwono & Bernarto, 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus mengintegrasikan strategi yang fokus pada pengembangan sumber daya manusia, seperti pemberian penghargaan yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memastikan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan adalah dua faktor kunci yang saling terkait dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya mendorong produktivitas tetapi juga memperkuat loyalitas dan menurunkan tingkat turnover. Sebaliknya, tingkat turnover yang tinggi dapat menjadi indikator ketidakpuasan kerja dan rendahnya loyalitas karyawan, yang berpotensi membawa dampak negatif bagi perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menerapkan strategi manajemen yang fokus pada pengembangan sumber daya manusia, organisasi dapat mencapai keberlanjutan jangka panjang dan tujuan yang lebih besar.



Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross-sectional, dengan penentuan sampel berdasarkan rumus Slovin. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda pada November 2024, dengan populasi sebanyak 144 orang dan sampel sebanyak 103 orang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah loyalitas karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan metode purposive sampling.

Hasil kategori loyalitas terdiri atas 56 responden loyal, 45 responden cukup loyal, dan 2 responden tidak loyal. Sementara itu, kategori kepuasan kerja meliputi 8 responden puas, 72 responden cukup puas, dan 23 responden tidak puas. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana untuk mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria inklusi meliputi karyawan yang bersedia menjadi responden, bekerja di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan, dan tidak sedang cuti lebih dari 1 bulan. Adapun kriteria eksklusi adalah pegawai yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

Hasil

Karakteristik Responden

Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan satu variabel, mencakup karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pekerjaan. Berdasarkan [tabel 1] dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden didominasi oleh karyawan yang berusia antara 26-35 tahun (kategori dewasa awal), dengan rincian 44 responden (42,7%) dan 23 diantaranya menunjukkan sikap loyal. Karakteristik jenis kelamin, perempuan mendominasi dengan jumlah 62 responden (60,2%), dan rata-rata responden menunjukkan sikap kategori cukup loyal total 32 responden. Karakteristik lama bekerja, responden yang bekerja lebih dari 3 tahun mendominasi dengan jumlah 53 orang (51,5%), dan 31 di antaranya menunjukkan sikap loyal. Karakteristik

pendidikan terakhir, responden dengan latar belakang pendidikan DIII mendominasi sejumlah 34 orang (33%), dan responden kategori cukup loyal sejumlah 18 responden.

Karakteristik unit kerja, sebagian besar responden bekerja di unit Pelayanan Medis, sebanyak 41 orang (39,8%), dan 24 responden diantaranya menunjukkan sikap loyal. Karakteristik penghasilan, responden dengan penghasilan kurang dari 3.497.124, yang berarti di bawah UMR Kota Samarinda, mendominasi sejumlah 78 orang (75,7%), dan rata-rata responden kategori ini menunjukkan sikap cukup loyal. Karakteristik status pegawai, mayoritas pegawai tidak tetap sejumlah 80 orang (77,7%), dan 46 responden menunjukkan sikap loyal. Karakteristik fungsional, responden yang berprofesi perawat sejumlah 29 orang (28,2%), dan kategori sikap loyal dan cukup loyal menunjukkan angka yang seimbang, yaitu masing-masing 14 responden tiap kategori.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi, Loyalitas karyawan dibagi menjadi tiga indikator yaitu Loyal, Cukup loyal dan Tidak loyal. Sementara itu kepuasan kerja dibagi menjadi tiga kategori yaitu Puas, Cukup puas dan Tidak puas. Analisis univariat dapat dilihat pada [tabel 2] menunjukkan kategori tertinggi dari variabel Dependen yaitu "Loyal" dengan rincian 56 (54,4%) sedangkan hasil terendah yaitu "Tidak Loyal" dengan rincian 2 (1,9%). Kemudian variabel independen menunjukkan kategori tertinggi yaitu "Cukup puas dengan rincian 72 (69,9%) sedangkan hasil terendah yaitu "puas" dengan rincian 8 (7,8%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada [tabel 3], Menunjukkan bahwa hasil variabel loyalitas karyawan memiliki nilai standar deviasi dan mean sebesar 8.903 ± 51.747 dan nilai min-max sebesar 29.00-70.00, kemudian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai standar deviasi dan mean sebesar 8.144 ± 38.301 dan nilai min-max sebesar 17.00-55.00. Selanjutnya hasil uji



normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$ maka data residual tidak berdistribusi normal, sehingga dilakukan uji spearman. Hasil uji spearman didapatkan nilai sebesar 0,860 yang menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara loyalitas karyawan dan kepuasan kerja dengan nilai *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. Kepuasan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widiastuti & Baihaki, 2023), (Sumardianti, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi tugas, lingkungan kerja, maupun hubungan interpersonal, cenderung akan lebih loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Hal ini karena mereka merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan kerja yang mereka jalani. Ketika seorang karyawan merasa puas, mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Kepuasan kerja ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada stabilitas dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Selain itu, kepuasan yang tercipta karena faktor-faktor internal dan eksternal akan mengurangi tingkat turnover karyawan, yang sering kali menjadi tantangan bagi banyak perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan akan mengarah pada penurunan semangat kerja, mengurangi produktivitas, dan akhirnya, berkurangnya loyalitas. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja merupakan salah satu strategi yang efektif untuk mempertahankan loyalitas karyawan di dalam organisasi.

Mayoritas karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda menunjukkan loyalitas yang tinggi karena merasa dihargai oleh atasan mereka. Mereka juga berupaya menemukan metode baru untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan diberikan kepercayaan untuk bekerja secara mandiri. Namun, ada sebagian karyawan yang hanya memiliki tingkat loyalitas sedang atau bahkan rendah. Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap fasilitas kerja yang tersedia, minimnya perhatian rumah sakit terhadap kesejahteraan karyawan, serta kurangnya komitmen dalam menghadapi tugas-tugas baru. Selain itu, beberapa karyawan merasa tidak puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, kurang termotivasi untuk memberikan performa terbaik, tidak merasa nyaman dengan kondisi fisik tempat kerja dan tidak diberikan kesempatan untuk menemukan metode kerja sendiri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu (Ayu & Adnyani, 2019) yang memberikan pernyataan bahwa kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, selanjutnya diperkuat dengan temuan dari studi yang dilakukan oleh (Khuong & Tien, 2013) bahwa faktor kepuasan kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam hal ini menunjukkan hubungan kepuasan kerja yang signifikan terhadap loyalitas bahwa peningkatan aspek kepuasan kerja seperti kompensasi, hubungan kerja dan fasilitas berdampak positif terhadap loyalitas karyawan.

Stres kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Stres kerja merupakan salah satu masalah serius yang sering dialami karyawan di tempat kerja. Stres muncul akibat tekanan atau ketegangan yang disebabkan oleh ketidakselarasan antara individu dengan lingkungannya. Stres yang dialami karyawan dapat berdampak pada kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk meminimalkan stres. Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja, dan sebaliknya, semakin



rendah stres kerja, semakin tinggi kepuasan karyawan. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan, karena mencerminkan hasil kerja serta hubungan mereka dengan atasan.

Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang meningkat, bekerja dengan rajin, dan merasa senang dengan tugasnya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan menurunkan semangat kerja. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap, perilaku, dan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Karena sifatnya yang personal, tingkat kepuasan kerja dapat berbeda antara individu. Namun, kepuasan kerja ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan, baik dalam hal produktivitas maupun motivasi kerja. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan kerja merupakan langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif. Hubungan yang positif antara karyawan dan manajer sangat memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika manajer dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, menghargai, dan memperhatikan kebutuhan serta aspirasi karyawan, hubungan ini menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Manda, 2020).

Dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan dukungan ini mencakup perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan pemberian penghargaan atas kontribusi mereka, yang dapat menciptakan dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Identitas individu dan keterlibatan konseptual dalam organisasi sangat bergantung pada komitmen organisasi. Ketika organisasi memberikan dukungan yang baik, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih dari yang diminta, karena mereka merasa berhutang budi atas perhatian yang diberikan. Selain itu, hubungan yang positif antara karyawan dan manajer juga memainkan peran penting. Dukungan, komunikasi yang baik,

kejelasan ekspektasi, dan umpan balik konstruktif dari manajer dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan serta memberikan rasa aman dalam pekerjaan. Sebaliknya, hubungan buruk dengan manajer dapat menyebabkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi, dan merusak loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, manajer harus membangun hubungan yang saling menghormati dan mendukung untuk memastikan loyalitas karyawan serta mendorong kinerja yang berkelanjutan (Nuswantoro, 2021).

Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan membuat karyawan merasa nyaman bekerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja mereka. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan pasar kerja juga memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Ketika ekonomi membaik dan peluang kerja terbuka luas, karyawan cenderung lebih mudah mencari pekerjaan lain, yang dapat menurunkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, dalam kondisi ekonomi yang sulit atau pasar kerja yang kompetitif, karyawan mungkin lebih terikat pada pekerjaannya karena terbatasnya alternatif. Faktor eksternal lain, seperti kebijakan pemerintah, inflasi, dan perubahan regulasi industri, juga berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan menyesuaikan kebijakan internal untuk mengatasi pengaruh eksternal ini, sehingga dapat mempertahankan karyawan terbaik dan menjaga stabilitas organisasi meskipun menghadapi tantangan eksternal (Nurhandayani, 2022).

Kesimpulan

Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan saling terkait erat, dipengaruhi respon internal dan eksternal. Karyawan puas cenderung lebih loyal. Faktor seperti keterlibatan dalam responsiv, hubungan dengan manajer, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta keamanan kerja meningkatkan kepuasan dan loyalitas. Lingkungan kerja yang mendukung,



adil, dan menghargai karyawan mendorong loyalitas jangka respons. Perhatian pada kesejahteraan fisik dan emosional kunci hubungan saling menguntungkan. Faktor eksternal seperti ekonomi dan pasar kerja juga memengaruhi loyalitas. Perusahaan perlu kebijakan responsive, komunikasi terbuka, fasilitas memadai, dan peluang pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja dan memperkuat organisasi.

Daftar Pustaka

- Aisyah, S., Ardan, M., & ... (2024). View of Analisis Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sains Dan ...*, 6(1), 172–179. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3493/2414>
- Ardan, achmad jaelani. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: turnover intetion dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.
- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work – Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan Putu Meidita Larastrini Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Karyawan adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi*. 8(6), 3674–3699.
- Benraïss-Noailles, L., & Viot, C. (2021). Employer brand equity effects on employees well-being and loyalty. *Journal of Business Research*, 126 (November 2018), 605–613. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.002>
- Dayal, G., & Verma, P. (2021). Employee Satisfaction And Organization Commitment: Factors Affecting Turnover Intentions And Organization Performance Employee Satisfaction And Organization Commitment: Factors Affecting Turnover Intentions And Organization Performance. *Jurnal Distribusi*, 20(5), 3315–3324. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.362>
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- kanwal jafed, Maryam Sana, Waqas Ahmed Siddique, & Dr. Abdul Aziz. (2020). Determining the Influences of the Employee’s Loyalty in the Organizational Setting. *Reviews of Management Sciences*, 2(2), 74–85. <https://doi.org/10.53909/rms.02.02.049>
- Khuong, M., & Tien, B. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction—A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 1(4), 81–95.
- Kim Phuong, T. T. (2021). Proposing a Theoretical Model to Determine Factors Affecting on Job Satisfaction, Job Performance and Employees Loyalty For Technology Information (IT) Workers. *International Journal for Applied Information Management*, 1(4), 201–209. <https://doi.org/10.47738/ijaim.v1i4.21>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- McConnell, B. (2021). *Why employee loyalty matters and 10 ways to improve it*. <https://recruitee.com/articles/employee-loyalty>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurjannah, W. (2022). *Loyalitas Adalah: Pengertian, Faktor dan Cara*



- Membentuknya.*
https://www.finansialku.com/lifestyle/loyalitas-adalah/#google_vignette
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement yang berimplementasi pada Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(2), 102–111.
- Olasupo, M. O. (2023). Moderated mediation analysis of presenteeism and workplace health promotion program between emotional exhaustion and turnover intention among nurses. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health*, 1(May), 100006.
<https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2023.100006>
- Safitri, D. A., & Suharnomo. (2022). Analisis Pengaruh Otonomi Kerja (Job Autonomy), Keterlibatan Kerja (Work Engagement), dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention). *Diponegoro Journal of Management*, 11(2), 1.
- Sarwono, R., & Bernarto, I. (2020). Leading millennials to 4.0 organization. *Management Science Letters*, 10(4), 733–740.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.024>
- Shan, B., Liu, X., Gu, A., & Zhao, R. (2022). The Effect of Occupational Health Risk Perception on Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4).
<https://doi.org/10.3390/ijerph19042111>
- Sopali, M. F., Azizi, P., & Karlinda, A. E. (2021). Pengaruh konflik, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit TK. III, dr. Reksodiwiryo padang (studi kasus pada seluruh staf non medis). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 566.
<https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>
- Sumardianti, L. (2021). Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 155.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5676>
- Veloso, C. M., Sousa, B., Au-Yong-Oliveira, M., & Walter, C. E. (2021). Boosters of satisfaction, performance and employee loyalty: application to a recruitment and outsourcing information technology organization. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 1036–1046.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2021-0015>
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257.
<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Widiastuti, N. P., & Baihaki, H. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Ganec Swara*, 17(2), 478.
<https://doi.org/10.35327/gara.v17i2.446>

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda (n=103)

Karakteristik	Loyal		Cukup Loyal		Tidak Loyal		n	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Umur								
Remaja akhir: 17-25	10	9,7%	17	16,5%	0	0%	27	26,2%
Dewasa Awal: 26-35	23	22,3%	20	19,4%	1	1%	44	42,7%
Dewasa Akhir: 36-45	15	14,6%	6	5,8%	1	1%	22	21,4%
Lansia Awal: 46-55	7	6,8%	2	1,9%	0	0%	9	8,7%
Lansia Akhir: 56-65	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Jenis Kelamin								
Perempuan	30	29,1%	32	31,1%	0	0%	62	60,2%
Laki-Laki	26	25,2%	13	12,6%	2	1,9%	41	39,8%
Lama Bekerja								
< 1 Tahun	7	6,8%	4	3,9%	0	0%	11	10,7%
1-3 Tahun	18	17,5%	20	19,4%	1	1%	39	37,9%
> 3 Tahun	31	30,1%	21	20,4%	1	1%	53	51,5%
Pendidikan Terakhir								
SMA	16	15,5%	8	7,8%	1	1%	25	24,3%
DIII	16	15,5%	18	17,5%	0	0%	34	33%
S1/S1 Terapan	15	14,6%	12	11,7%	1	1%	28	27,2%
Profesi	5	4,9%	4	3,9%	0	0%	9	8,7%
S2/Spesialis 1	3	2,9%	1	1%	0	0%	4	3,9%
Lainnya	1	1%	2	1,9%	0	0%	3	2,9%
Unit Kerja								
Manajemen	7	6,8%	4	3,9%	0	0%	11	10,7%
Pelayanan Medis	24	23,3%	16	15,5%	1	1%	41	39,8%
Penunjang Medis	3	2,9%	9	8,7%	0	0%	12	11,7%
Penunjang Non Medis	2	1,9%	7	6,8%	0	0%	9	8,7%
Logistik dan Gudang	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Dukungan Layanan Umum	17	16,5%	9	8,7%	1	1%	27	26,2%
Kemitraan	2	1,9%	0	0%	0	0%	2	1,9%
Penghasilan								
< 3.497.124	37	35,9%	39	37,9%	2	1,9%	78	75,7%
3.497.124-5.000.000	14	13,6%	4	3,9%	0	0%	18	17,5%
5.000.001-10.000.000	2	1,9%	1	1%	0	0%	3	2,9%
> 10.000.000	3	2,9%	1	1%	0	0%	4	3,9%
Status Pegawai								
Pegawai Tetap	10	9,7%	12	11,7%	1	1%	23	22,3%
Pegawai Tidak tetap	46	44,7%	33	32%	1	1%	80	77,7%
Fungsional								
Dokter	4	3,9%	1	1%	0	0%	5	4,9%
Perawat	14	13,6%	14	13,6%	1	1%	29	28,2%
Bidan	5	4,9%	2	1,9%	0	0%	7	6,8%
Asisten Apoteker	1	1%	3	2,9%	0	0%	4	3,9%
Ahli Radiologi	0	0%	2	1,9%	0	0%	2	1,9%
Analisis	2	1,9%	4	3,9%	0	0%	6	5,8%
Rekam Medis	1	1%	1	1%	0	0%	2	1,9%
Pendaftaran	0	0%	4	3,9%	0	0%	4	3,9%
Kasir	1	1%	2	1,9%	0	0%	3	2,9%
Security	4	3,9%	3	2,9%	1	1%	8	7,8%
Laundry	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
IPSRS	5	4,9%	1	1%	0	0%	6	5,8%
Lainnya	19	18,4%	7	6,8%	0	0%	26	25,2%

Sumber: data primer, 2024



Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Tingkat Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda (n=103)

Variabel	n	%
Loyalitas Karyawan		
Loyal	56	54.4
Cukup loyal	45	43.7
Tidak loyal	2	1.9
Kepuasan Kerja		
Puas	8	7.8
Cukup puas	72	69.9
Tidak puas	23	22.3

Sumber: data diolah, 2024

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Tingkat Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda (n=103)

Variabel	Normalitas data	Std. Deviation \pm Mean	Minimum-Maximum	P value	Correlation Coefficient
Loyalitas karyawan	0.004	8.903 \pm 51.747	29.00-70.00	0.000	0.860
Kepuasan kerja		8.144 \pm 38.301	17.00-55.00		

Sumber: data diolah, 2024