

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Putri Galuh Raihan¹, Wulandari²,

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Humaniora,

Universitas Nasional Karangturi^{1,2}

putrigaluh539@gmail.com¹, wulandari@unkartur.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this research is to look at how RS Panti Wilasa Citarum Semarang's salary, incentives, and workload affect employee loyalty. Several conclusions are derived from the study and debate. To begin, RS Panti Wilasa Citarum Semarang's remuneration structure and significantly affects employee loyalty. Workers are more committed to their work when they get financial benefits such as salary, bonuses, allowances, and health insurance. Second, there is a favorable and statistically significant relationship between motivation and hospital staff loyalty. Creating a welcoming workplace, fostering positive connections between managers and staff, and publicly acknowledged exceptional work may all go a long way toward retaining valuable employees. Lastly, if staff are happy and fulfilled in their job at the hospital, then workload has a good and substantial impact on employee loyalty. In addition, results from tests taken at the same time show that workload, incentive pay, and remuneration all have a favorable and substantial impact on employee loyalty. Last but not least, the coefficient of determination reveals that RS Panti Wilasa Citarum Semarang employee loyalty may be explained in part by factors other than pay, incentives, and workload (59.2%). Employees are more likely to remain loyal to RS Panti Wilasa Citarum Semarang if the company's leadership prioritizes and improves aspects such as fair remuneration, strong work motivation, and workload monitoring. In addition to fostering a positive and productive work atmosphere, this may boost employee performance and loyalty.

Keywords: Compensation, Motivation, Workload, Employee Loyalty.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh gaji, insentif, dan beban kerja RS Panti Wilasa Citarum Semarang terhadap loyalitas karyawan. Beberapa kesimpulan diperoleh dari kajian dan perdebatan. Struktur remunerasi RS Panti Wilasa Citarum Semarang berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Pekerja akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya ketika mereka mendapatkan keuntungan finansial seperti gaji, bonus, tunjangan, dan asuransi kesehatan. Kedua, terdapat hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara motivasi dan loyalitas staf rumah sakit. Menciptakan tempat kerja yang nyaman, membina hubungan positif antara manajer dan staf, dan mengakui pekerjaan luar biasa secara publik dapat membantu mempertahankan karyawan yang berharga. Terakhir, jika staf senang dan puas dalam pekerjaannya di rumah sakit, maka beban kerja mempunyai dampak yang baik dan besar terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, hasil pengujian yang dilakukan pada saat yang sama menunjukkan bahwa beban kerja, pembayaran insentif, dan remunerasi semuanya memiliki dampak yang baik dan besar terhadap loyalitas karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa loyalitas karyawan RS Panti Wilasa Citarum Semarang dapat dijelaskan antara lain oleh faktor selain gaji, insentif, dan beban kerja (59,2%). Karyawan akan lebih mungkin untuk tetap setia pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang jika pimpinan perusahaan memprioritaskan dan meningkatkan aspek-aspek seperti remunerasi yang adil, motivasi kerja yang kuat, dan pemantauan beban kerja. Selain menumbuhkan suasana kerja yang positif dan produktif, hal ini juga dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Beban Kerja, Loyalitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu sistem penyelenggara pelayanan kesehatan yang lumrah menggunakan konsep multidisiplin dengan membangun kolaborasi multidisiplin yang baik antara kedokteran, keperawatan, gizi, fisioterapi, dan farmasi, guna menghadirkan pelayanan terbaik terhadap seluruh lapisan masyarakat (Taslim et al., 2020). Menurut Rosyanti dan Hadi (2020), Rumah Sakit sebagai suatu organisasi melalui sumber daya manusia profesional yang dimiliki harus dapat memberikan fasilitas pelayanan kesehatan melalui menyediakan pelayanan medis, perawatan berkelanjutan, diagnosis dan pengobatan pasien.

Rumah Sakit menurut Permenkes Nomer. 44 Tahun 2009 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan perorangan dari seluruh golongan secara paripurna adapun pelayanan rumah sakit yang diberikan meliputi rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Juhari, 2019). Pelayanan paripurna ialah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Jenis dan tipe rumah sakit serta tenaga kesehatannya telah diatur dalam Permenkes Nomor 56 tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit (Suminah & Kelly, 2019). Untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terstandar, pemerintah telah mewajibkan rumah sakit untuk melakukan Akreditasi Rumah Sakit.

Terdapat dua kategori utama rumah sakit, yaitu Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Layanan yang ditawarkan oleh rumah sakit ini meliputi: pelayanan, sumber daya manusia, peralatan,

bangunan dan prasarana. Rumah sakit merupakan organisasi rumit yang menggunakan sumber daya manusianya untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Layanan ini disediakan oleh berbagai profesional kesehatan dan bidang terkait.

Berbagai profesi kesehatan yang tergabung dalam sebuah instansi rumah sakit akan menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia rumah sakit. Memiliki latar belakang pendidikan kesehatan yang berbeda akan memberikan individu-individu praktisi kesehatan dengan ego dan idealisme yang berbeda. Pada dasarnya, layanan kesehatan merupakan jaringan interaksi yang saling bergantung antara berbagai profesional medis. Oleh karena itu, untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat, diperlukan kerja sama antara masyarakat dan tenaga kesehatan (Suwignjo, 2013). Karena keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan berhubungan langsung dengan kualitas sumber dayanya, maka sumber daya manusia sangatlah penting. Namun, mempertahankan staf medis sebagai staf mungkin merupakan tantangan bagi rumah sakit. Rumah sakit dalam menentukan tujuan yang harus dicapai, tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang baik.

Dalam menjalankan fungsinya, rumah sakit membutuhkan suatu sistem manajemen yang bersifat menyeluruh dan berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terbaik dapat menjadikan tempat kerja sebagai tempat di mana setiap orang merasa diterima dan dihargai, di mana setiap orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan di mana setiap orang mempunyai kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional sekaligus mampu mewujudkan potensi penuh mereka. potensi dalam suasana yang memupuk persatuan dan kesetaraan. (Bangun, 2012).

Keberadaan sumber daya manusia pada suatu Rumah Sakit memegang

peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia di Rumah Sakit mempunyai potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas dalam organisasi kesehatan (Al Farisi & Fasa, 2022). Potensi yang dimiliki setiap sumber daya manusia dalam Rumah Sakit harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar mampu memberikan output yang optimal. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi kerja kepada seluruh karyawan yang ada, sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja yang maksimal.

Dalam perspektif Kotler dan Keller yang dikutip oleh Andayani et al. (2023), loyalitas merupakan keinginan yang kuat untuk mempertahankan anggota suatu organisasi, kemauan untuk melakukan upaya yang tinggi demi kepentingan organisasi, dan keyakinan serta dapat diterimanya nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Sutisna dalam Gustini dkk. (2022), loyalitas karyawan dapat digambarkan sebagai kondisi psikologis yang menentukan hubungan mereka dengan perusahaan dan memengaruhi pilihan mereka untuk tetap tinggal. Pada hakikatnya, suatu organisasi atau Rumah Sakit bisa memberikan gaji tinggi kepada karyawannya, namun belum tentu bisa memberikan loyalitas yang tinggi terhadap tanggungjawab pekerjaan yang diberikan (Marlina et al., 2020).

Bangun dalam Ma'ruf (2021), menyampaikan bahwa kompensasi menjadi faktor penting dan diperhatikan dalam organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi sendiri merupakan karyawan yang telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan harus diberi kompensasi dalam beberapa cara, baik secara finansial atau dengan cara lain (Marwansyah dalam Ma'ruf, 2021). Kompensasi yang diberikan secara sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat antara pegawai dan organisasi

dalam konteks ini adalah Rumah Sakit, akan membangun ikatan kerjasama guna memaksimalkan hasil kinerja melalui loyalitas karyawan yang diberikan. Dilihat dari besarnya kompensasi yang diterima karyawan setelah menunjukkan kinerja pelayanan kesehatan akan merangsang loyalitas karyawan agar dapat bekerja dengan baik dimasa yang akan datang, sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan Rumah Sakit akan semakin meningkat (Arsana et al., 2023).

Dalam penelitian yang penulis ambil dengan penjelasan di atas, sehingga penulis menulis penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di RS Panti Wilasa Citarum”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu metode untuk meneliti hubungan antar variabel dengan menguji teori-teori tertentu (Kusumastuti et al., 2020). Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif sebagai salah satu metode penelitiannya. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai suatu fenomena atau gejala. Tipologi atau pola yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti merupakan produk akhir dari penelitian deskriptif (Kusumastuti et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode korelasi *bivariate pearson* (*Product Moment Pearson Correlation*) atau metode korelasi, untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing item kuesioner yang berjumlah dengan skor total, kami mengukur validitasnya. Apabila nilai r -hitung $>$ dari nilai r -tabel maka dianggap valid. Sebagaimana disajikan tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Kategori
Kompensasi (X ₁)	KOM1	0.644	0.2565	VALID
	KOM2	0.658	0.2565	VALID
	KOM3	0.847	0.2565	VALID
	KOM4	0.752	0.2565	VALID
	KOM5	0.697	0.2565	VALID
	KOM6	0.815	0.2565	VALID
	KOM7	0.684	0.2565	VALID
	KOM8	0.732	0.2565	VALID
Motivasi (X ₂)	MOT1	0.812	0.2565	VALID
	MOT2	0.702	0.2565	VALID
	MOT3	0.790	0.2565	VALID
	MOT4	0.773	0.2565	VALID
	MOT5	0.696	0.2565	VALID
Beban Kerja (X ₃)	BKJ1	0.733	0.2565	VALID
	BKJ2	0.621	0.2565	VALID
	BKJ3	0.631	0.2565	VALID
	BKJ4	0.616	0.2565	VALID
	BKJ5	0.777	0.2565	VALID
Loyalitas Karyawan (Y)	LOY1	0.699	0.2565	VALID
	LOY2	0.661	0.2565	VALID
	LOY3	0.697	0.2565	VALID
	LOY4	0.711	0.2565	VALID
	LOY5	0.704	0.2565	VALID
	LOY6	0.657	0.2565	VALID
	LOY7	0.759	0.2565	VALID

Sumber: Data diolah, 2024

Seluruh indikator variabel tersebut mempunyai nilai yang lebih tinggi dari ambang batas R-tabel penelitian yaitu sebesar 0,2565 (Sampel $100 - 2 = 98$, tingkat signifikansi dua arah 0,01), seperti terlihat pada tabel di atas. Singkatnya, variabel penelitian dapat didefinisikan secara memadai dengan menggunakan uji validitas ini.

2. Uji Reliabilitas

Untuk melakukan pengujian ini, koefisien *Cronbach alpha* dihitung untuk setiap instrumen dalam variabel tertentu. Koefisien *Cronbach alpha*, yang seharusnya lebih dari 0,60, digunakan untuk menilai ketergantungan instrumen. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Kesimpulan
Kompensasi	0,841	0,60	Reliabel
Motivasi	0,810	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,786	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,821	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Uji reliabilitas variabel kompensasi menghasilkan nilai sebesar 0,841

seperti terlihat pada tabel 2. Nilai sebesar 0,810 ditunjukkan untuk variabel

Motivasi. Variabel beban kerja berkorelasi dengan loyalitas karyawan (0,821) ($r=0,786$).

Berdasarkan data tabel diatas, setiap variabel memiliki koefisien Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, kita dapat mengatakan bahwa semua variabel penelitian adalah sah dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel terikat,

variabel bebas, atau keduanya dalam suatu model regresi mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis *unstandardized residual* dengan melihat nilai probabilitas *Kolmogorov-Smirnov Z*. Bila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 maka dikatakan distribusi datanya normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 27. Uji normalitas menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27096090
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.089
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.226
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah data, 2024

Tabel ini merupakan asal temuan uji *Kolmogorov-Smirnov Asymp*. Pada 0,226, yang lebih dari atau sama dengan 0,05, ambang batas signifikansinya adalah 1-tailed. Data dari populasi didistribusikan secara teratur, sesuai dengan temuannya.

2. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang efektif mensyaratkan variabel - variabelnya independen satu sama lain. Saat memeriksa multikolinearitas, *Tolerance and Variance Inflation Factor* (VIF) berguna. Data dalam suatu penelitian dianggap bebas

multikolinearitas jika VIF di bawah 10 dan toleransinya di atas 0,1. Variabel penelitian ini diuji multikolinearitasnya dengan menggunakan SPSS versi 27, dan temuannya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.946	.257		3.685	.000		
	Kompensasi	.275	.082	.306	3.355	.001	.496	2.016
	Motivasi	.164	.078	.187	2.093	.039	.517	1.932
	Beban Kerja	.340	.084	.388	4.037	.000	.446	2.240
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan								

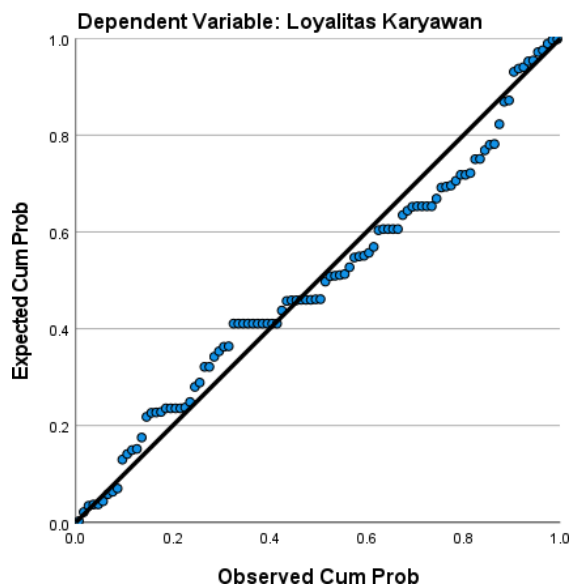
Sumber: Data diolah, 2024

Terdapat nilai VIF di bawah 10,0 dan nilai toleransi variabel independen lebih dari 0,10, sesuai data tabel. Berdasarkan pengujian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 menampilkan hasil penilaian heteroskedastisitas variabel penelitian ini dengan menggunakan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



software SPSS versi 27.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik yang tersebar dapat dilihat di atas dan di bawah nilai sumbu Y pada ilustrasi sebelumnya, yaitu 0. Akibatnya, heteroskedastisitas tidak ada.

Uji Hipotesis

Untuk mengevaluasi hipotesis mengenai keterkaitan dua data set, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Koefisien determinasi (*adj. R square*), uji t, dan analisis regresi linier berganda semuanya mencakup pengujian ini.

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menentukan, dengan menggunakan uji F, apakah beban kerja, insentif, dan remunerasi berdampak pada loyalitas karyawan pada saat yang bersamaan. Berikut adalah bagaimana uji F digunakan untuk penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.098	3	3.699	48.859	.000 ^b
	Residual	7.269	96	.076		
	Total	18.367	99			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi, Kompensasi						

Sumber: Data diolah, 2024

Data pada tabel di atas dapat kita simpulkan: Nilai Fhitung sebesar 48,859 > Nilai FTable sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi 4. “0,000” kurang dari 0,05. Ketiga faktor tersebut kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan beban kerja (X_3) memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap loyalitas karyawan (Y).

2. Uji Hipotesis (Uji t)

Tujuan uji t dalam pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dan dependen. Uji t dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% (sig. <0,05) dengan memeriksa nilai t dan hasil dari setiap tingkat signifikan

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.946	.257		3.685	.000		
	Kompensasi	.275	.082	.306	3.355	.001	.496	2.016
	Motivasi	.164	.078	.187	2.093	.039	.517	1.932
	Beban Kerja	.340	.084	.388	4.037	.000	.446	2.240
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan								

Sumber: Data diolah, 2024

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Uji t menguatkan hipotesis 1 yang menyatakan “Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan” terdukung. Koefisien regresi sebesar 0,275 menunjukkan hubungan yang positif. Nilai signifikansinya adalah 0,001, lebih kecil dari ambang batas 0,05, yang menunjukkan signifikansi statistik. Nilai t hitung sebesar 3,355 juga lebih besar dari nilai t kritis sebesar 1,985. Oleh karena itu hipotesis ini dapat diterima. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan pada RS Panti Wilasa Citarum maka akan meningkatkan Loyalitas karyawan.

Lumiu dkk. (2019) menemukan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas, dan temuan kami konsisten dengan hal tersebut. Penelitian lain Purnamasari dan Sintaasih (2019) juga menunjukkan hasil bahwa

kompensasi mampu meningkatkan loyalitas secara signifikan. Mengingat pekerja mendapatkan gaji yang sepadan dengan beban kerjanya, insentif yang sepadan dengan prestasi kerjanya, tunjangan hari raya tahunan, dan asuransi kesehatan selama bekerja, maka temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi adalah hal yang baik. Staf di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang akan lebih berkomitmen terhadap organisasi jika mereka mendapatkan gaji yang kompetitif.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t menunjukkan terdapat hubungan positif antara loyalitas karyawan dengan motivasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,164, tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$, dan nilai thitung sebesar $2,093 > t\text{-tabel}$ (1,985). Oleh karena itu, masuk akal untuk berasumsi bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan dengan cara yang

menguntungkan, sehingga memperkuat hipotesis 2. Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum, Semarang mengharapkan tingkat loyalitas staf yang lebih besar jika mereka memberikan insentif yang lebih kuat.

Konsisten dengan temuan lain, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi meningkatkan loyalitas karyawan (Suryani, 2020). Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan menurut penelitian Yusra dan Anugrah (2022). Hal ini merupakan kesempatan bagi para pemimpin untuk memberikan dampak positif terhadap sikap dan tindakan bawahannya dengan memotivasi mereka untuk mencapai potensi maksimalnya, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Apa bila motivasi diterapkan secara tepat maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan di RS Panti Wilasa Citarum Semarang.

3) Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji *t* hipotesis 3 yang menyatakan bahwa beban kerja

berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan adalah positif (0,340), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai *t* hitung $4,037 > t$ tabel (1,985). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima. Dengan demikian semakin tinggi beban kerja yang diterima maka loyalitas kepada RS Panti Wilasa Citarum Semarang juga semakin tinggi.

Temuan penelitian bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Alvina dan Susanto (2022) serta Kurniati dan Riyanto (2022). Hal ini bisa terjadi apabila gaji dan tunjangan yang diberikan oleh RS Panti Wilasa Citarum Semarang baik dan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Kemampuan model untuk memperhitungkan variasi variabel dependen dapat dinilai dengan menggunakan koefisien determinasi. Antara nol dan satu merupakan rentang nilai koefisien determinasi (R^2). Uji koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.592	.275162093420152
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2024

Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) memberikan kontribusi sebesar 59,2% terhadap nilai Loyalitas Karyawan (Y), seperti terlihat pada tabel Ringkasan Model di atas. Nilai koefisien determinasi / *KD / Adjusted R Squared* sebesar 0,592 mendukung hal ini.

PENUTUP Kesimpulan

Beberapa observasi yang dianalisis dan dibahas di sini memberikan kepercayaan terhadap hipotesis penelitian, sehingga memungkinkan kita untuk menginterpretasikan hasil uji hipotesis

sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas menurut Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. Temuan uji t RS Panti Wilasa Citarum Semarang menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,275, nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dan nilai t hitung $(3,355) < t$ tabel $(1,985)$ yang semuanya menunjukkan bahwa loyalitas pegawai akan semakin besar. hubungannya dengan kekuatan gaji. Pekerja akan lebih berdedikasi terhadap pekerjaannya jika mendapatkan imbalan finansial seperti gaji, bonus, tunjangan, dan asuransi kesehatan. Dengan demikian dapat meningkatkan loyalitas karyawan kepada RS Panti Wilasa Citarum.
2. Peneliti di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang menemukan bahwa karyawan akan lebih loyal kepada atasannya jika mereka memiliki motivasi intrinsik. Koefisien regresi positif sebesar 0,164 ditunjukkan dengan temuan uji t yang juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,093 > t$ tabel $(1,985)$. Menurut Panti Wilasa RS Citarum Semarang, kualitas program insentif berkorelasi langsung dengan tingkat loyalitas pekerja. Hal ini disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan melalui keadaan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik antara atasan dan bawahan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. Dengan demikian dapat meningkatkan loyalitas karyawan kepada RS Panti Wilasa Citarum.
3. RS Panti Wilasa Citarum Semarang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas. Hasil uji t menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif dengan nilai 0,340, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $4,037 > 1,985$ pada tabel- t , Dengan berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang di berikan RS Panti Wilasa Citarum Semarang maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini terjadi apabila karyawan sudah nyaman bekerja di RS Panti Wilasa Citarum Semarang.
4. Terdapat korelasi yang menguntungkan antara loyalitas karyawan dan gaji, motivasi, dan beban kerja, berdasarkan temuan uji F simultan. Hal ini dapat dilihat dengan melihat hasil: $F_{hitung} = 48.859 > F_{tabel} (df_1, 4 - 1 = 3, df_2, 100 - 4 = 96.5\%, \text{ nilai Sig} = 2.70)$. tidak sama dengan 0,05 (0,000)
5. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, variabel yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini menyumbang 40,8% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kompensasi, motivasi, dan beban kerja menyumbang 59,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 7(2), 225–246.
- Afkari, S. G., Subekti, H. I., Suaduon, J., Parida, P., Aziwantoro, J., Maisah, M., & Jamrizal, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 498–513.
- Azizah, M., & Aswad, M. (2022). Pengaruh Belanja Online Pada E-Commerce Shopee Terhadap Perilaku Konsumtif Generasi Millennial di Blitar. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(4), 429–438.
- Cahya, S. (2020). *Pengaruh Gaji Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Agus Furniture Tahunan Jepara*. IAIN KUDUS.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jumant*,

- 11(2),193–206.
- Djaali, M. P. K. (2020). Cet 1. *Jakarta Timur: PT Bumi Aksara*.
- Fauzi, F. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 2(3).
- Febriyanti, D., Ekanesia, P., Aryanti, A. N., & Hamdani, D. (2023). Memilih karier sebagai akuntan publik: motivasi dan pengambilan keputusan oleh mahasiswa. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(2), 295–308.
- George & Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustini, S., Suryani, A. N., & Mahendri, A. (2022). Pengaruh costumer bonding terhadap loyalitas konsumen pada Kedai Remaja Sekayu. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 5(1), 13–26.
- Hafisah, V., & Fakhri, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ecodemica*, 3(2).
- Hasan, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Perintis Perkasa Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 77–86.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal Empati*, 7(1), 424–429.
- Iskandar, Y., Zulbainarni, N., & Jahroh, S. (2020). Pengaruh karakteristik usaha dan wirausaha terhadap kinerja UMKM industri pengolahan perikanan di Kabupaten Sukabumi. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 4(1), 1–12.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29.
- Kurniati, N., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh Lingkung, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Kajian Branding Indonesia*, 4(2), 91– 105.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12–21.
- Liyana, T. H. N., Jati, S. P., & Pramukarso, D. T. (2020). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan dan loyalitas dokter pada rsud dr. h. soewondo kabupaten kendal. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama*, 7(2), 38–54. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9, 93–100.
- Ma'ruf, R. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9 (1), 110.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127–137.
- Munadar. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*. BPFE.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K.

- (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. Udayana University.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2008). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Sari, I. M. (2019). *Penerapan Finger Print Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2*.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode penelitian survai*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Pertokoan di Sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 14(2).
- Suryani, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Medikonis*, 20(1), 1–10.
- Tarwaka. (2011). *Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Tedi Pitri, S. I. P. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Salesman Pada PT. Selamat Lestari Mandiri Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 8(02), 27–35.
- Umar, N. A. K., Hasbi, M., & Anwar, H. (2019). Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Biluhu Kabupaten Gorontalo. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 45–58.
- Widajorno, A. (2013). *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*. Ekonesia.
- Wulandari, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Usia Terhadap Loyalitas Karyawan. *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 27–39.
- Yusra, I., & Anugrah, I. (2022). Pengaruh Kebijakan Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Garindo Techno Mandiri Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 669–681.
- Zulher, Z. (2020). Analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).