

# FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN LOYALITAS PERAWAT RSUD HASANUSIN DAMRAH KABUPATEN BENGKULU SELATAN

Oleh:

**M. Amin<sup>1</sup>, Afriyanto<sup>2</sup>, dan Winda Putri Negrasi<sup>3</sup>**

(<sup>1,2,3</sup> Prodi Kesehatan Masyarakat FIKES Universitas Muhammadiyah Bengkulu)

Email: [maminumb@gmail.com](mailto:maminumb@gmail.com)

## ABSTRAK

Peran tenaga perawat dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting. Tenaga perawat relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, maka wajarlah jika loyalitas kerja perawat sangat berperan untuk menjadi penentu bagi citra rumah sakit. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor pemberian kesejahteraan, faktor fasilitas kerja dan suasana kerja mempengaruhi loyalitas perawat RSUD Hasanudin Damrah Kabupaten Bengkulu Selatan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei, penelitian ini dilaksanakan pada 12 Agustus – 12 September 2016 RSUD Hasanudin Damrah Kabupaten Bengkulu Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 51 orang perawat. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji chi square.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja perawat dengan nilai koefisien sebesar 6.332 ( $0,012 < 0,05$ ). Penyediaan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja perawat. Suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja perawat dengan nilai koefisien sebesar 8.430 ( $0,004 < 0,05$ ) dan merupakan faktor yang paling besar berpengaruh terhadap loyalitas kerja perawat. Saran, diperlukan evaluasi terhadap fasilitas perawat saat ini, jika perlu disesuaikan dengan kebutuhan.

Kata Kunci : Loyalitas Perawat, Tunjangan Kesejahteraan, Fasilitas Kerja, Suasana Kerja

## ABSTARCT

The role of nurses in administering health services is very important. Nurses are relatively more compared to other health workers, so it is only natural that nurses' work loyalty plays an important role in determining the image of the hospital. The purpose of the study was to determine the factors of giving welfare, work facilities and work atmosphere factors affecting the nurse loyalty of Hasanudin Damrah Hospital in South Bengkulu Regency.

This type of research is quantitative by survey method, this research was conducted on 12 August - 12 September 2016 Hasanudin Damrah Hospital South Bengkulu Regency. The population in this study were 105 people, while the samples taken were 51 nurses. The method of data analysis in this study used the chi square test.

The results showed that the provision of welfare benefits had a positive and significant effect on nurses' work loyalty with a coefficient of 6.332 ( $0.012 < 0.05$ ). Providing work facilities does not affect nurse work loyalty. The work atmosphere has a positive and significant effect on nurses' work loyalty with a coefficient of 8.430 ( $0.004 < 0.05$ ) and is the biggest factor influencing the nurse's work loyalty. Suggestions, an evaluation of current nurse work facilities is needed, if necessary, according to needs.

Keywords: Nurse Loyalty, Welfare allowance, Work Facilities, Work Atmosphere

## A. PENDAHULUAN

Potensi manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan atau instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula (Ravianto, 2006).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Berdasarkan fenomena yang ada bahwa karyawan atau pegawai merupakan kunci dari majunya perusahaan atau instansi. Pegawai yang berkualitas dapat membuat instansi mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain pegawai yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan memiliki rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan (Sutajil, 2010).

Loyalitas pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka pegawai memiliki empati yang lebih terhadap instansi. Pegawai dengan kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan instansi, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan peraturan instansi (Andri, 2014).

Siswanto, menyebutkan beberapa aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain taat pada peraturan, tanggungjawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antarpribadi, dan suka terhadap pekerjaan. Aspek-aspek loyalitas tersebut, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam proses bekerja tersebut di atas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku,

rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif (Siswanto, 1989).

Loyalitas adalah saling mengenal antaranggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan (Kusumo, 2006).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Hasanudin Damrah merupakan rujukan tingkat lanjutan di Kabupaten Bengkulu Selatan yang melayani pasien rawat inap rujukan dari Puskesmas, RSUD Hasanudin Damrah Manna memerlukan pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi dalam diri pegawai. Jika loyalitas pegawai baik maka tujuan yang diharapkan oleh RSUD Hasanudin Damrah Manna akan lebih mudah untuk diraih sebaliknya akan menjadi masalah jika loyalitas yang dimiliki karyawan rendah.

Rendahnya loyalitas kerja pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi yang rendah, bahkan mempengaruhi loyalitas kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian RSUD Hasanudin Damrah, loyalitas yang diberikan perawat secara umum sudah baik meskipun ada beberapa orang perawat yang masih datang terlambat, pulang sebelum waktunya atau tidak disiplin. Menurut bagian Keperawatan, sebagian kecil perawat tersebut sering tidak hadir kerja, sikap perawat dalam bekerja dan melayani pasien terlihat kurang bersemangat.

Loyalitas dapat dipengaruhi beberapa faktor seperti pemberian kesejahteraan, fasilitas kerja dan suasana kerja. Berdasarkan hasil wawancara pada bagian kepegawaian RSUD Hasanudin Damrah mengenai pemberian kesejahteraan, pegawai RSUD telah mendapatkan tunjangan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan kepegawaian Negara, pegawai yang rajin sering diikuti pelatihan baik didalam maupun diluar lingkungan RSUD Hasanudin Damrah. Dari segi fasilitas kerja, RSUD Hasanudin Damrah telah melengkapi

peralatan kerja penunjang aktivitas keperawatan yang disediakan untuk setiap ruangan, tetapi beberapa peralatan tersebut dalam kondisi rusak.

Mengenai suasana kerja, pihak RSUD berupaya agar semua Pegawai dapat bekerja dengan nyaman. Tetapi tidak dapat dipastikan semua Pegawai dapat bekerja dengan nyaman mengingat jumlah ruangan yang banyak, kamera pengintai terbatas dan bagian kepegawaian tidak dapat mengontrol pegawai di semua ruangan, sehingga pihak RSUD hanya bisa mempercayakan pada pegawai agar mereka bekerja senyaman mungkin.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah Faktor Pemberian Kesejahteraan, Fasilitas Kerja, Dan Suasana Kerja Mempengaruhi Loyalitas Perawat RSUD Hasanudin Damrah Kabupaten Bengkulu Selatan". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor pemberian kesejahteraan, fasilitas kerja, dan suasana kerja terhadap loyalitas Perawat RSUD Hasanudin Damrah Kabupaten Bengkulu Selatan.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan 12 Agustus – 12 September 2016 di RSUD Hasanudin Damrah Kabupaten Bengkulu Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat RSUD Hasanudin Damrah Kabupaten Bengkulu Selatan sebanyak 105 orang. Sedangkan sampel yang diambil sebanyak 51 orang perawat.

## C. HASIL

Penelitian dilakukan terhadap 51 orang dengan responden perawat. Dari hasil penelitian tersebut selanjutnya dikelompokkan beberapa karakteristik responden, yang terdiri dari karakteristik berdasarkan usia, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, karakteristik berdasarkan lama bekerja dan karakteristik berdasarkan pendidikan.

### 1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Dari data yang diperoleh melalui jawaban kuesioner 51 orang responden, peneliti dapat mengetahui jumlah dan persentase responden yang dilihat berdasarkan karakteristik usia pada tabel dan gambar berikut :

Tabel 1

Penggolongan Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frek	Persentase (%)
> 45 Tahun	13	25,49
< 45 Tahun	38	74,51
Jumlah	51	100 %

Dari data pengelompokkan responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa responden paling banyak atau mendominasi berada pada kelompok usia < 45 tahun yakni sejumlah 38 orang atau sebanyak 74,51%. Dari segi usia, responden tergolong kedalam kelompok usia yang masih sangat produktif dan memiliki masa kerja lebih panjang dibandingkan kelompok umur >45 tahun. Seharusnya dengan usia tersebut, semangat untuk bekerja masih sangat tinggi dan lebih lincah sehingga seharusnya dapat memberikan loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan usia yang kurang produktif (>45 tahun).

### 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner dari 51 orang responden, peneliti dapat mengelompokkan jumlah dan persentase responden yang dilihat berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada tabel dan gambar berikut ini :

Tabel 2

Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frek	Persentase (%)
Perempuan	42	82,35
Laki-laki	9	17,65
Jumlah	51	100 %

Berdasarkan data jenis kelamin dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh perawat yang berjenis kelamin perempuan yakni sejumlah 42 orang atau 82,35%. Menurut peneliti, hal tersebut dikarenakan tenaga kerja perawat perempuan memang lebih banyak dari tenaga kerja laki-laki. Tenaga kerja perawat lebih dikenal telaten dan memiliki empati dalam melaksanakan tugasnya sebagai perawat,

selain itu perawat perempuan memiliki peluang dengan loyalitas yang lebih tinggi.

### 3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh melalui jawaban kuesioner dari responden kemudian mengelompokkannya berdasarkan karakteristik lama bekerja pada tabel dan gambar berikut ini :

Tabel 3  
Penggolongan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frek	Persentase (%)
> 45 Tahun	9	17,65
< 45 Tahun	42	82,35
Jumlah	51	100 %

Dari data lama bekerja dapat dilihat responden perawat terbanyak memiliki pengalaman bekerja > 5 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau 82,35%, dan responden paling sedikit memiliki pengalaman bekerja < 5 tahun sebanyak 9 orang atau 17,65 %. Responden dengan pengalaman kerja yang lebih dari 5 tahun sudah mulai mengenal tujuan hidup dan prioritas kerja serta pengembangan karir, biasanya responden tersebut akan lebih fokus untuk bekerja dan memiliki loyalitas kerja yang lebih tinggi.

### 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui jawaban 51 orang responden pada kuesioner, peneliti dapat mengetahui jumlah dan persentase responden yang dilihat berdasarkan karakteristik pendidikan seperti pada tabel dan gambar berikut :

Jenis Pendidikan	Frek	Persentase (%)
Sekolah Perawat Kesehatan	5	9,80
DIII Perawat	24	47,06
S1 Perawat	18	35,30
Nurse	4	7,84
Jumlah	51	100 %

Berdasarkan data pendidikan dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh perawat dengan pendidikan D3 Perawat sebanyak 24 orang atau 47,06%. Menurut peneliti, kelompok tersebut seharusnya memiliki loyalitas yang tinggi disebabkan pendidikannya juga tinggi. Dengan pendidikan yang dimilikinya menjadi motivasi untuk

berbuat sesuai dengan ilmu yang dimiliki sehingga pada gilirannya menimbulkan loyalitas kerja yang tinggi.

## D. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pemberian Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Loyalitas Kerja Perawat

Menurut Hasibuan (2003) tunjangan kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun. Berdasarkan hasil penelitian, RSUD Hasanudin Damrah telah memberikan tunjangan kesejahteraan berupa THR, insentif atau bonus, jaminan kesehatan, pakaian dinas, uang duka, dan uang pensiun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja perawat ( $p = 0,012 < 0,05$ ) dengan nilai *chi square* sebesar 6,322 artinya semakin baik pemberian tunjangan kesejahteraan maka akan semakin tinggi pula loyalitas kerja perawat. Pada hasil penelitian diketahui nilai OR = 5,425 artinya bahwa tunjangan kesejahteraan yang baik akan memberikan loyalitas kerja 5,4 kali lebih besar dibandingkan dengan tunjangan kesejahteraan yang kurang.

Loyalitas perawat RSUD berdasarkan rata-rata hasil jawaban kuesioner sudah sangat Baik dengan nilai rata-rata sebesar 226,13 (rentang 215-255 = sangat baik.) Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2003) dan Rohmini (2011) bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian kesejahteraan dengan loyalitas kerja. Tunjangan kesejahteraan akan menciptakan loyalitas kerja.

### 2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Perawat

Menurut Kadarwati (2003) fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk

kelancaran pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi dan data Rumah sakit diketahui bahwa RSUD Hasanudin Damrah telah menyediakan asuhan keperawatan berupa tensimeter, stetoskop, fasilitas ibadah, sarung tangan, (handscoon) sebagai alat pelindung diri, fasilitas ruang istirahat dan kafetaria.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja nilai ( $p = 0,0857 > 0,05$ ). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Kadarwati (2003). Fasilitas kerja pada penelitian ini tidak mempengaruhi loyalitas kerja perawat.

### 3. Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Perawat

menurut Kadarwati (2003) suasana kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana atau pegawai. Berdasarkan hasil observasi peneliti, suasana kerja di RSUD Hasanudin Damrah dapat dikatakan tidak terlalu sibuk, tidak berisik dan nyaman. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengisian kuesioner yang berada pada rentang baik. Tidak ada perawat yang mengeluh tentang pembagian shift dan perlakuan tidak adil dari atasan.

Hasil penelitian diketahui bahwa suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja ( $p = 0,004 < 0,05$ ) dengan nilai *chi square* sebesar 8,430 artinya semakin baik suasana kerja maka akan semakin baik pula loyalitas kerja perawat. Pada hasil penelitian diketahui nilai OR sebesar 7,636 artinya bahwa suasana kerja yang baik akan memberikan loyalitas kerja 76,4 kali lebih besar dibandingkan dengan suasana kerja yang kurang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anggraini (2010) bahwa suasana kerja atau kondisi kerja berhubungan dengan loyalitas kerja. Sedangkan menurut Rohmini (2011), yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara suasana kerja dengan loyalitas kerja.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Perawat RSUD Hasanudin Damrah maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pemberian tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja perawat dengan nilai koefisien sebesar 6.322 ( $0,012 < 0,05$ ). Artinya semakin baik pemberian tunjangan kesejahteraan maka akan semakin baik loyalitas kerja perawat.
2. Penyediaan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja perawat dengan nilai koefisien sebesar 0.054 ( $0,815 > 0,05$ ).
3. Suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja perawat dengan nilai koefisien sebesar 8.430 ( $0,004 < 0,05$ ). Artinya semakin baik suasana kerja maka akan semakin baik loyalitas kerja perawat. Faktor suasana kerja merupakan faktor yang paling kecil pengaruhnya terhadap loyalitas kerja perawat. Faktor suasana kerja merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap loyalitas kerja perawat.

### Saran

RSUD Hasanudin Damrah sudah memiliki pegawai dengan loyalitas yang sangat baik. Adapun saran yang dapat peneliti berikan untuk pimpinan RSUD Hasanudin Damrah yaitu :

1. Penelitian selanjutnya membahas loyalitas kerja berdasarkan aspek selain tunjangan kesejahteraan, fasilitas kerja dan suasana kerja.
2. Mempertahankan loyalitas kerja dengan pemberian kesejahteraan, fasilitas kerja, dan suasana kerja yang baik.
3. Meningkatkan tunjangan kesejahteraan terutama dengan meningkatkan pemberian insentif atau bonus bagi perawat yang berprestasi.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Andri, Setiawan. 2014. *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi Budaya Organisasi di*

- LPP TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya.*  
Skripsi. Uinsa
2. Anggraini, Ekag. 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Tingkat Loyalitas Tenaga Perawat Rollstat dan Honorer RSUD*
  3. Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
  4. Kadarwati. 2003. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Gramedia Asri Media
  5. Kusumo, B.C.S. (2006). *Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
  6. Ravianto, J. 2006. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas