

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSGM NALA HUSADA SURABAYA

Andika Saputra¹, Rini Fatmawati², Chasan Azari³

Prodi Administrasi Bisnis Universitas Hang Tuah^{1,2,3}

e-mail-: andikaputra@hangtuah.ac.id¹, rini.fatmawati@hangtuah.ac.id², chasan.azhari@hangtuah.ac.id³

Abstract

This study seeks to ascertain the relationship between job satisfaction and employee loyalty and employee performance at the Nala Husada Dental and Oral Hospital in Surabaya. The objectives of this research are: 1) to determine and test the effect of job satisfaction on the performance of employees at Nala Husada Dental and Oral Hospital in Surabaya; and 2) to examine the relationship between job satisfaction and organizational commitment. 2) to ascertain and evaluate the impact of employee loyalty on the performance of Nala Husada Dental and Oral Hospital Surabaya's employees. 3) to determine and evaluate the effect of job satisfaction and employee loyalty simultaneously on the performance of employees of Nala Husada Dental and Oral Hospital Surabaya. The research method utilized is a quantitative approach with a survey of RSGM Nala Husada Surabaya employees. The Dental and Oral Hospital (RSGM) Nala Husada Surabaya is the site of the study. This study's sample or respondents totaled 50 individuals. The sampling strategy utilized in this investigation is saturated samples. Classical assumption tests, multiple linear regression tests, t-tests, and F tests are utilized in data analysis techniques. The coefficient of determination of 0.565, or 56.5%, indicates that job satisfaction and employee loyalty can simultaneously explain employee performance variables by 56.5%, research data derived from primary and secondary sources, and the interview-based data collection procedure. The findings of this study indicate that 1) Job Satisfaction significantly influences employee performance. The values in the Linear Regression table are multiples of 5,406 and are statistically significant with values of 0.000 0.05. 2) Employee loyalty has a significant impact on employee performance, as indicated by a table value of 2.96 and a significance level of 0.005 0.05. 3) Simultaneous testing indicates that Job Satisfaction and Employee Loyalty have a significant influence on Employee Performance.

Keywords: *employee loyalty, employee performance, job satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada di Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya; dan 2) menguji pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. 2) untuk memastikan dan mengevaluasi pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya. 3) Melakukan mengetahui dan mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap karyawan RSGM Nala Husada Surabaya. Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Nala Husada Surabaya menjadi lokasi penelitian. Sampel atau responden penelitian ini berjumlah 50 orang. Strategi pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji-t, dan uji F digunakan dalam teknik analisis data. Koefisien determinasi sebesar 0,565 atau 56,5% menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 56,5%, data penelitian yang berasal dari sumber primer dan sekunder, serta prosedur pengumpulan data berbasis wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai dalam tabel Regresi Linier adalah kelipatan 5.406 dan signifikan secara statistik dengan nilai 0,000 0,05. 2) Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai tabel 2,96 dan tingkat signifikansi 0,005 0,05. 3) Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : loyalitas karyawan, kinerja karyawan, kepuasan kerja

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perusahaan berusaha untuk meningkatkan dan memajukan perusahaannya dengan menerapkan banyak strategi dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sebagai sumber daya manusia yang berharga. Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu dalam usaha kerja mereka dalam jangka waktu tertentu, dalam kaitannya dengan tolok ukur, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan, ditetapkan dan disepakati bersama. Meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan bergantung pada pentingnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menegakkan reputasi perusahaan dengan menumbuhkan kepercayaan konsumen melalui penyediaan produk berkualitas tinggi yang selaras dengan preferensi konsumen. Salah satu tugas penting bagi perusahaan dalam menangani permintaan konsumen adalah memantau kinerja karyawan dengan cermat untuk memastikan pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Kinerja mengacu pada evaluasi sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah mencapai tujuan, sasaran, visi, misi, dan hasil organisasi yang dimaksudkan (Martono, 2010).

Ciri khas kinerja karyawan yang baik terletak pada penyampaian pekerjaan berkualitas tinggi yang konsisten pada tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Karena itu, Salah satu strategi yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi subyektif dari pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, yang mencakup tingkat emosi positif yang berasal darinya. Dalam konteks kegiatan kerja, komitmen dan sikap karyawan tidak dapat dipisahkan, loyalitas karyawan adalah kualitas intrinsik yang berkembang di dalam diri individu. Hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa karyawan dan organisasi adalah entitas yang saling bergantung. Loyalitas karyawan dapat dinilai berdasarkan sejauh mana seseorang menginvestasikan waktu dan upaya ke dalam pekerjaan, tanpa memikirkan manfaat timbal balik dari organisasi. Karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan baik jika karyawan mengalami rasa kepuasan yang mendalam dalam tugas-tugas yang telah mereka capai. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam berkontribusi terhadap kinerja perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan secara inheren dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena karyawan dianggap tidak hanya sebagai entitas pasif dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga sebagai subyek dan pelaku dalam perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengelolaan rumah sakit, adalah kemampuannya untuk membimbing dan memobilisasi organisasi dalam melayani beragam kebutuhan masyarakat dan perubahan zaman (Susiawan & Muhid, 2015). Peningkatan kinerja rumah sakit dapat dipengaruhi oleh peningkatan sumber daya manusia. Menurut penelitian dari (Mudayana, 2020), manajemen rumah sakit menyadari peran penting fungsi pemeliharaan dalam menumbuhkan antusiasme di antara sumber daya manusia, meningkatkan prestasi kerja, tingkat kedisiplin yang tinggi, dan menumbuhkan sikap loyal terhadap mendukung tujuan bisnis.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (No. 340/2010), Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat

darurat. Rumah sakit, sebagai organisasi yang menyediakan layanan, memiliki hubungan yang kuat dengan manajemen sumber daya, yang mencakup aset fisik seperti sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia. Rumah sakit dicirikan sebagai organisasi dengan tingkat intensitas sumber daya manusia yang tinggi karena beragam profesi dan tenaga kerja substansial yang dipekerjakan di dalamnya. Sumber daya dalam rumah sakit mencakup beragam karyawan, termasuk profesional kesehatan seperti dokter, perawat, apoteker, analis kesehatan, ahli gizi, radiografer, dan perekam medis. Selain itu, pekerja non-kesehatan seperti mereka yang berperan di bidang keuangan, administrasi, personel, dan keamanan juga berkontribusi pada kumpulan sumber daya rumah sakit.

Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada (RSGM) adalah fasilitas kesehatan sektor publik yang menawarkan layanan di bidang kesehatan gigi dan mulut. Penyediaan layanan di RSGM Nala Husada dilakukan oleh spesialis kesehatan gigi dan mulut yang berspesialisasi dalam delapan spesialisasi kedokteran gigi yang berbeda. Untuk memastikan penyediaan layanan yang optimal, sangat penting bagi RSGM Nala Husada untuk secara konsisten memberikan layanan yang berkualitas tinggi. RSGM Nala Husada didukung oleh beragam tim profesional kesehatan, termasuk dokter gigi, spesialis gigi, dokter umum, perawat gigi, perawat umum, apoteker, perawat medis lainnya, dan staf administrasi. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2020 yang dikeluarkan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia, diamanatkan bahwa semua rumah sakit harus melalui proses akreditasi. Akreditasi adalah pengakuan formal atas kualitas layanan kesehatan yang disediakan oleh rumah sakit, berdasarkan evaluasi kepatuhan fasilitas dengan kriteria akreditasi yang ditetapkan. Standar akreditasi mencakup seperangkat prinsip yang menggambarkan tingkat pencapaian yang diperlukan yang harus dicapai rumah sakit untuk meningkatkan kualitas layanan dan memastikan keselamatan pasien. Keterlibatan seluruh insan instansi sangat penting dalam penerapan kriteria akreditasi rumah sakit. Pencapaian sertifikasi paripurna mengharuskan pemenuhan kriteria tertentu, termasuk peningkatan kualitas layanan melalui kinerja karyawan, penyediaan fasilitas yang memadai, dan penyediaan dukungan yang sesuai untuk sumber daya manusia. Pada tahun 2020, RSGM Nala Husada memulai proses akreditasi, yang mencakup keterlibatan semua pekerja yang dipekerjakan di rumah sakit. Rumah sakit melakukan semua persiapan secara mandiri, dengan bimbingan dari Kementerian Kesehatan dan dinas kesehatan.

Tugas yang terlibat dalam mempersiapkan akreditasi mencakup pemenuhan kriteria akreditasi yang diperlukan, yang memerlukan memastikan kecukupan dokumen layanan dan perijinan, meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, dan memastikan bahwa fasilitas layanan sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan, di RSGM Nala Husada karyawan sudah diberikan pelatihan yang sesuai dan sudah berkopeten pada bidangnya masing-masing, Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada memiliki fasilitas yang lengkap seperti ruang perawatan Gigi Spesialis dan non spesialis, ruang bedah mayor dan minor, rawat inap, ruang tunggu yang nyaman, unit gawat darurat, Instalasi farmasi, Ruang Radiologi dental, Lab Dental, Lab Klinik serta ruang perawatan untuk pendidikan mahasiswa profesi. Kontribusi karyawan di RSGM Nala Husada ikut berpartisipasi dalam membantu keberlangsungan syarat akreditasi seperti meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan kehadiran tepat waktu, meningkatkan salam dan sapa saat menyambut pasien datang, dan saling membantu sesama rekan sehingga semua bidang bekerja dengan keterampilan masing-masing. Kesigapan karyawan dalam memberikan pelayanan dan membantu pengerjaan akreditasi menumbuhkan rasa

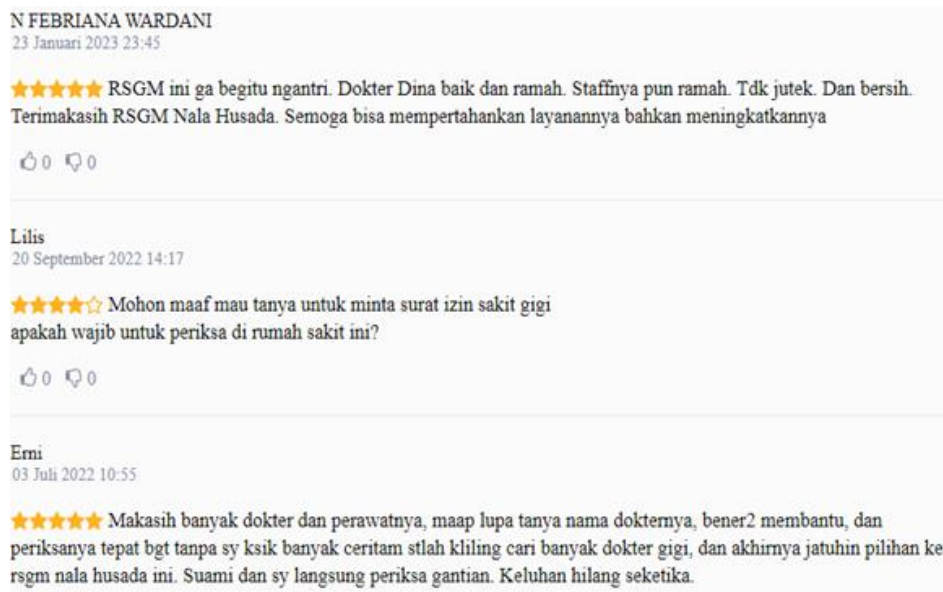
semangat jiwa korsa antar sesama karyawan pimpinan dan instansi. Selain itu peranan karyawan juga ikut berpartisipasi atas dasar kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dan menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan serta kesanggupan karyawan terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam membantu pengerjaan akreditasi tersebut, sehingga tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu mengutamakan keselamatan pasien.

Keberhasilan RSGM Nala Husada atas meningkatnya kinerja karyawan dalam meningkatkan pelayanan jasa kepada masyarakat mendapatkan hasil yang memuaskan baik bagi instansi, pimpinan maupun karyawannya, Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada mendapatkan dedikasi pencapaian akreditasi secara paripurna. yang diberikan langsung oleh Lembaga Akreditasi, Mutu dan Keselamatan Pasien Rumah Sakit (LAMKPRS) pada tanggal 30 Januari 2023, pencapaian prestasi tersebut tentunya tidak terlepas dari kontribusi, dukungan, kerja keras, dan semangat sumber daya manusia yang ada di RSGM Nala Husada dalam memberikan pelayanan secara paripurna kepada Masyarakat. Selain itu peningkatan kinerja karyawan terlihat berdasarkan dari beberapa kepuasan yang dirasakan oleh konsumen terhadap jasa yang diberikan mayoritas konsumen mengatakn puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh dokter dan staf yang ada di RSGM Nala Husada berdasarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1 Kepuasan Pelayanan RSGM Nala Husada

Sumber Web RSGM Nala Husada 2023



Gambar 2 Kepuasan Pelayanan RSGM Nala Husada

Sumber Web RSGM Nala Husada 2023

Berdasarkan gambar diatas terlihat beberapa *Feedback* baik dari beberapa konsumen yang telah melakukan perawatan di RSGM Nala Husada pasien merasakan kepuasan dan merasa terbantu dengan pelayanan yang diberikan oleh dokter dan staf, bahkan beberapa pasien mencoba merekomendasikan tempat layanan kesehatan gigi kepada keluarga, kerabat dan teman dalam memalukann perawatan gigi di RSGM Nala Husada. atas feedback baik dari konsumen karyawan merasa termotivasi dan semakin giat dalam bekerja.

2. Rumusan Masalah

- Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya?
- Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Knerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya?
- Apakah Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis menuliskan studi ini adalah untuk

- mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya.
- Untuk mengetahui dan menguji pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya.
- Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, yang secara khusus berfokus pada menjelaskan besarnya pengaruh antar variabel melalui pengumpulan data numerik. Pendekatan survei akan digunakan oleh peneliti, di mana responden akan disajikan dengan serangkaian pertanyaan dalam format kuesioner atau survei. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert untuk pengumpulan data, menggunakan kuesioner, dan dokumentasi. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan analisis deskriptif, dilengkapi dengan statistik inferensial dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan bantuan Perangkat lunak SPSS untuk membantu analisis. Metodologi yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dimasukkan sebagai responden penelitian. Secara khusus, sampel terdiri dari 50 personel Non-Manajerial, yang meliputi anggota staf Medis dan Non-Medis RSGM Nala Husada Surabaya.

1. Sampel Penelitian

Tabel Jumlah Sampel/Responden dan Jobdesk Karyawan

Kategori Pendidikan	Jumlah Karyawan	Jobdesk	Jumlah Karyawan Per Divisi
SMA	13 Orang	Customer Service	2
		CSSD	2
		Pengantar Rekam Medis	2
		Petugas bahan	2
		Teknis	2
		Urusan Dalam	1
		Urusan Luar	1
Diploma (D-3)	13 Orang	Perawat Gigi	8
		Radiographer	1
		Perawat Umum	1
		Perekam Medis	1
		Lab Dental	2
Sarjana (S-1)	20 Orang	PSDM	1
		UPSRS	2
		Keuangan	3
		Kasir	1
		Farmasi	2
		Tata Usaha	1
		Perawat Umum	3
		Perawat Gigi	3
		IT	2
Magister (S-2)	4 Orang	Linen/laundry	1
		Dokter gigi	4
		Dokter Umum	2
Total Keseluruhan Karyawann			50 karyawan

Sumber:RSGM Nala Husada 2023

C. KERANGKA TEORI

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada pengalaman subjektif kepuasan dan pencapaian seorang karyawan individu yang berasal dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hasil konsekuensial dari evaluasi yang mengarahkan seseorang untuk mencapai rasa berharga dalam pekerjaan atau memenuhi persyaratan dasar mereka. Ini membantu dalam mengidentifikasi sejauh mana seseorang mengalami sentimen positif atau negatif terhadap pekerjaan. Robbins (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai disposisi yang luas terhadap pekerjaan seseorang, ditandai dengan perbedaan yang dirasakan antara manfaat aktual yang diperoleh karyawan dengan imbalan yang diharapkan untuk diterima. Studi yang dilakukan (Putri, 2018) ;(Baskara et al., 2022) (Sausan, 2020);(Islamiah, 2021); (Muhamad et al., 2022) meneliti pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan.

2. Loyalitas Karyawan

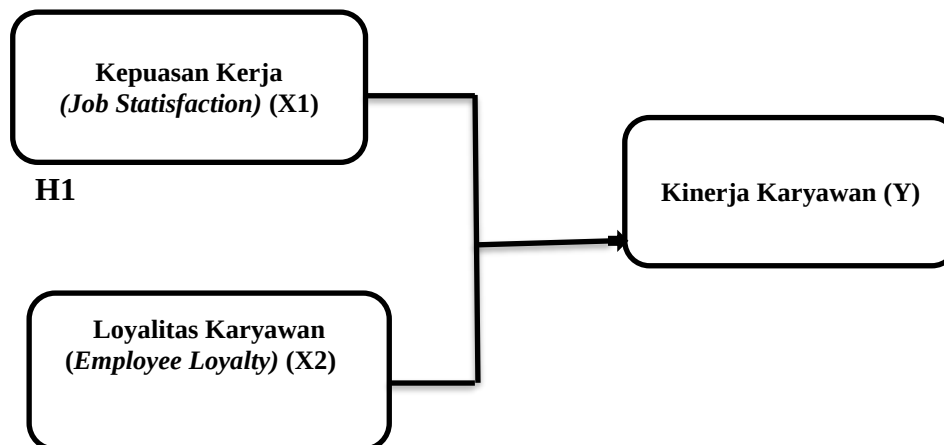
Loyalitas karyawan adalah kemauan karyawan untuk melaksanakan tugas perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan berhasil maksimal. Pengertian loyalitas karyawan menurut Hasibuan (2011: 58), mengemukakan bahwa loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang meliputi loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Loyalitas ini tercermin dari kesediaan karyawan untuk melindungi dan membela organisasi di dalam dan di luar pekerjaan dari pengaruh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia1, 2016), (Baskara et al., 2022), yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau tingkat pencapaian secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh seseorang sepanjang jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, dalam kaitannya dengan beragam kemungkinan, seperti standar kerja yang telah ditentukan, target, tujuan, atau kriteria yang disepakati bersama. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins (2016: 260), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam upaya profesional, berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari prosedur sistematis yang dievaluasi dan diukur dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan kriteria atau pengaturan yang telah ditentukan. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2016: 172), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari upaya karyawan, yang dapat dievaluasi berdasarkan beberapa dimensi seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kolaborasi, semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh bisnis.

D. HIPOTESIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menyajikan pemikiran untuk mempermudah permasalahan yang sedang diteliti. Kerangka pemikiran ini penulis sajikan dalam bentuk gambar yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel yang terlihat sebagai berikut:



Sumber:diolah penulis, 2023

Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian tersebut di atas, dimungkinkan untuk menetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut “Diduga diantara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya”.

E. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerjaj(X1)

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	P_X1.1	0,610	0,284	Valid
	P_X1.2	0,798	0,284	Valid
	P_X1.3	0,699	0,284	Valid
	P_X1.4	0,733	0,284	Valid
	P_X1.5	0,753	0,284	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel yang diatas, terbukti bahwa koefisien korelasi yang dihitung (r hitung) untuk setiap item pernyataan melebihi nilai r tabel sebesar 0,284. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja

memiliki kelayakan yang cukup sebagai instrumen pengukuran penelitian yang valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Loyalitas Karyawan

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (X2)

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Loyalitas Karyawan	P_X2,1	0,743	0,284	Valid
	P_X2,2	0,747	0,284	Valid
	P_X2,3	0,666	0,284	Valid
	P_X2,4	0,814	0,284	Valid
	P_X2,5	0,795	0,284	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,284. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Loyalitas Karyawan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

2). Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	P_Y,1	0,705	0,284	Valid
	P_Y,2	0,610	0,284	Valid
	P_Y,3	0,608	0,284	Valid
	P_Y,4	0,646	0,284	Valid
	P_Y,5	0,718	0,284	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terbukti bahwa nilai koefisien korelasi (r hitung) untuk setiap item pernyataan melampaui nilai r tabel 0,284. Temuan ini menunjukkan bahwa semua item yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan dianggap layak sebagai instrumen pengukuran penelitian dan dapat dimanfaatkan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,801	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,811	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,678	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah penulis (2023)

Berdasarkan data tabel diatas, terbukti bahwa nilai reliabilitas item pernyataan dalam kuesioner untuk setiap variabel yang diselidiki melebihi 0,60. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa item yang termasuk dalam kuesioner menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dalam menilai variabel yang dipermasalahkan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

N		50
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86650904
Most Extreme Differences	Absolute	.186
	Positive	.172
	Negative	-.186
Test Statistic		.186
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Menurut tabel yang menampilkan hasil Uji Kolmogorov-Smirnov, terbukti bahwa nilai probabilitas tidak mencapai signifikansi statistik pada tingkat 0,05 ($0,000 < 0,05$). Akibatnya, hipotesis diterima, menunjukkan bahwa data residual tidak menunjukkan distribusi normal.

Uji Multikoloniearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

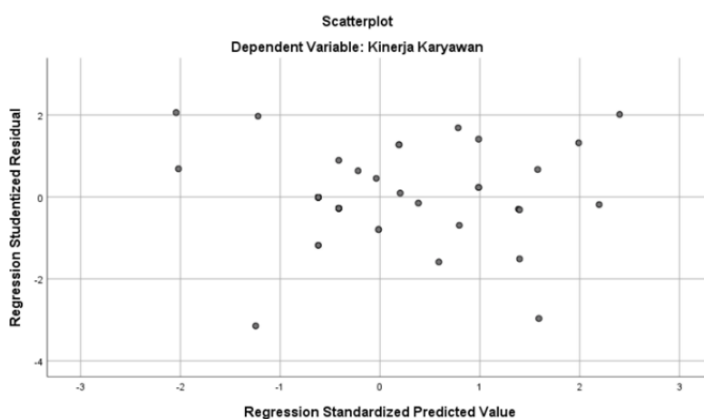
Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.688	1.454
	Loyalitas Karyawan	.688	1.454

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen, yaitu kepuasan kerja (1,454) dan loyalitas karyawan (1,454), secara signifikan di bawah ambang batas 10. Nilai yang diamati untuk variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan keduanya lebih dari 0,10, khususnya kepuasan kerja = 0,688 dan loyalitas karyawan = 0,688. Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen di dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan representasi grafis dari temuan penelitian yang digambarkan di atas, terbukti bahwa distribusi data tidak menunjukkan pola tertentu. Titik data tersebar di atas dan di bawah tanda nol pada sumbu Y. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang

dipertimbangkan tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas. Dengan kata lain, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas..

Model Regresi dan Uji Hipotesis

Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.521	1.583		4.120	.000
	Kepuasan Kerja	.445	.082	.576	5.406	.000
	Loyalitas Karyawan	.229	.077	.315	2.962	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil diatas, maka diperoleh data persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 6.251 + 0.445X_1 + 0.229X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 6.521 artinya apabila variabel dalam penelitian ini kepuasan kerja, loyalitas karyawan bernilai 0, maka diperoleh kinerja karyawan (Y) sebesar 6.521

2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0.445 nilai X₁ yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel kinerja karyawan dengan kepuasan kerja, yang artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.445 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas karyawan sebesar 0.229 nilai X₂ yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan, yang artinya jika loyalitas karyawan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.229 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap.

Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Dasar pengambilan keputusan pada uji parsial ini adalah sebagai berikut:

1) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel

Jika nilai t hitung $\geq$ nilai t tabel maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel independen. Jika nilai t hitung $\leq$ nilai t tabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

2) Berdasarkan nilai signifikan pada output SPSS

Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.521	1.583		4.120	.000
	Kepuasan Kerja	.229	.077	.315	2.962	.005
	Loyalitas Karyawan	.445	.082	.576	5.406	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors:

(Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja.

Pengujian secara parsial nilai signifikan $\leq 0,05$ atau nilai thitung $\geq$ nilai Rumus ttabel sebagai berikut:

$$ttabel = t(a/2; n-k-1)$$

$$= t(0,05/2; 50-2-1)$$

$$= t(0,025; 47)$$

$$= 2,01174$$

Berdasarkan tabel di atas, output SPSS untuk koefisien menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi (Sig) 0,005, yang kurang dari atau sama dengan tingkat alfa yang telah ditentukan sebesar 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik dan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, variabel Loyalitas Karyawan (X2) menghasilkan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000, yaitu kurang dari atau sama dengan alpha level yang telah ditentukan sebesar 0,05. Maka menunjukkan pengaruh parsial positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan

Uji F, juga dikenal sebagai koefisien regresi, digunakan untuk menilai dampak kolektif dari variabel independen (Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan) pada variabel dependen (Kinerja Karyawan). Jika probabilitas F-statistik (F hitung) kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki efek

simultan yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Sebaliknya, ketika probabilitas F-statistik (F hitung) melebihi tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh simultan pada variabel dependen. *Output* selanjutnya yang disajikan adalah hasil uji simultan F.

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.554	1	54.554	62.427	.000 ^b
	Residual	41.946	48	.874		
	Total	96.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Tabel hasil ANOVA yang disajikan di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig) yang diamati untuk uji F adalah 0,000. Berdasarkan tingkat signifikansi statistik sig 0,000, yang kurang dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat pada gambar di atas, untuk mencari F tabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = f(n-k)$$

$$= f(2; 50-1)$$

$$= f(2; 49)$$

$$F_{\text{tabel}} = (3,190)$$

Berdasarkan tabel diatas hasil uji simultan dengan F_{tabel} sebesar 3.190 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 62.427 dan nilai Prob (F-Statistic) sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} ≥ F_{tabel} (62.427 ≥ 3,190) dan nilai signifikansi ≤ tingkat signifikansi (0,000 ≤ 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.556	.935

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS versi 26

Dari tabel di atas koefisien determinasi dapat dilihat pada *R-Square* yaitu sebesar 0.565 atau 56.5% artinya bahwa variabel kepuasan kerja dan Loyalitas Karyawan secara simultan mampu memberikan penjelasan pada variabel kinerja karyawan sebesar 56.5% sedangkan sisanya sebesar 43.5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dengan interpretasi nilai sebesar 0.400-0,599, maka pada pengujian tersebut termasuk kedalam kategori sedang.

F. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil parsial Uji t, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) dengan kinerja karyawan. Temuan awal menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara loyalitas karyawan dan kinerja karyawan, dengan tingkat statistik yang signifikan sebesar 0,05 (5%). Dengan kata lain, variabel loyalitas karyawan (X2) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Baskara et al., 2022; Kusuma & Ardana, 2014; SYAMSUDDIN, n.d.), dapatkan temuan studi yang memberikan penjelasan parsial untuk dampak kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hasil Uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang cukup besar antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Islamiah, 2021; Muhamad et al., 2022; Saputra et al., 2016; Sausan, 2020). Studi-studi ini telah menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji Regresi Linier Berganda menghasilkan nilai konstan 6,521, menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Y. Temuan analisis koefisien determinasi disajikan dalam nilai R-Square. Secara khusus, variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara kolektif menyumbang 56,5% dari varians dalam kinerja

karyawan. Sisa 43,5% dari varians dikaitkan dengan faktor-faktor yang tidak diperiksa dalam penelitian ini.

G. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan “(Survei Pada Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya), dapat ditarik kesimpulan:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Y) Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Nala Husada Surabaya, dengan nilai Signifikansi (Sig) sebesar $0,005 \leq \alpha 0,05$
2. Variabel Loyalitas Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (X2) Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Nala Husada Surabaya, dengan tingkat signifikan 0,05 (5%)
3. Pada pengujian simultan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen Kepuasan Kerja (X1), dan loyalitas Karyawan (X2) Terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Nala Husada Surabaya dengan nilai Fhitung sebesar 62.427

b. Saran

Dari hasil penelitian dapat dikemukakan saran dari penulis sebagai berikut:

1. Manajemen Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Nala Husada Surabaya diharapkan selalu mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala dan memberikan motivasi agar kesadaran karyawan memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan
2. Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Nala Husada diharapkan dapat mempertahankan integritas yang telah dimiliki atas pencapaian kinerja sehingga terakreditasi paripurna, dan menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan untuk meningkatkan kualitas Pelayanan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Nala Husada Surabaya dimasa mendatang.
3. Untuk penelitian berikutnya diharapkan bisa mengembangkan penelitian ini dan menambah variabel lainnya yang bisa menguatkan hasil penelitian, karena pada penelitian ini belum mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia¹, N. N. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–8.
- Baskara, B. S., Zein, I. F., Anggraeni, D., Awaluddin, A. I., & Suryana, T. (2022). Kepuasan

- Kerja Pendidik Profesional dalam Perspektif Psikologi. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 27–40.
- Islamiah, E. H. (2021). *Pengaruh Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Aneka Komputer Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Kusuma, I. P. S. W., & Ardana, K. (2014). *Pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Udayana University.
- Martono, N. (2010). Metode penelitian kuantitatif. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 24851.
- Muhamad, A., Firdaus, M. A., & Azis, A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Disiplin Kerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 203–215.
- Putri, N. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malindo Intitama Raya. *Jurnal Valtech*, 1(1), 219–223.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sausan, N. S. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan*. Universitas Medan Area.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Tugas Kelompok Review Jurnal*, 84.
- SYAMSUDDIN, R. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah PROVINSI Sulawesi Selatan*.