

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DI PUSKESMAS SAWO KABUPATEN NIAS UTARA TAHUN 2020

Hendrikus Telaumbanua¹, Donal Nababan¹, Daniel Ginting¹,
Asima Sirait¹, Mido Ester J. Sitorus¹, Adventy Riang Bevy Gulo²

¹Direktorat Pasca Sarjana, Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan,
Sumatera Utara, 20123, Indonesia

²Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan,
Sumatera Utara, 20123, Indonesia
Email: adventy_gulo@yahoo.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Keberhasilan suatu instansi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Pada instansi seperti puskesmas ada dua sumber daya manusia yang menjadi dasar keberhasilan penyelenggaraan jasa. Beberapa factor yang berhubungan dengan loyalitas karyawan puskesmas adalah kepemimpinan, tanggung jawab, kompensasi, disiplin dan partisipasi. Di Puskesmas Sawo melihat kurangnya kepatuhan dan kesetiaan karyawan Puskesmas Sawo seperti di bulan Januari 2020 tercatat 90,63% karyawan Puskesmas Sawo ijin dengan lama hari ijin tertinggi 13 hari. **Tujuan:** Penelitian bertujuan mengetahui Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020 yang dilaksanakan pada Februari-Agustus 2020. **Metode:** Penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional*, sampel diambil menggunakan total populasi dengan jumlah sampel 62 responden. Pengumpulan data emnggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan secara univariate, bivariate (chi-square) dan multivariate (regresi logistic ganda model prediksi). **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan faktor gaya kepemimpinan transformasional yang secara statistik signifikan berhubungan dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020. Faktor lain yang berhubungan dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo adalah tanggungjawab, disiplin, dan partisipasi. Sedangkan faktor kompensasi secara statistik tidak berhubungan dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo. Berdasarkan hasil penelitian disarankan melakukan pelatihan kepemimpinan untuk peningkatan loyalitas dan menerapkan penilaian kinerja efektif bagi seluruh karyawan. **Kesimpulan:** Tidak ada hubungan kompensasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020; Ada hubungan tanggung jawab, disiplin, partisipasi, dan gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020. Rekomendasi: Bagi Tim Manajemen Puskesmas Sawo Sebaiknya meningkatkan loyalitas dengan Pelatihan kepemimpinan Transformasional, Peningkatan loyalitas karyawan, Bagi Pemerintah Daerah, dan Penelitian selanjutnya.

Kata kunci: *cross sectional*; loyalitas; transformasional

PENDAHULUAN

Salah satu keberhasilan agensi dipengaruhi oleh kinerja departemen SDM. Lembaga-lembaga seperti Puskesmas memiliki dua jam yang mendasari pemberian layanan yang sukses, memberikan layanan perawatan kesehatan yang sangat baik: profesional kesehatan dan staf non-medis. Salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Kharis dkk, 2015).

Penelitian Andriani tahun 2016 menunjukkan hasil uji determinasi diperoleh R square (R²) sebesar 0,567, yang artinya variasi perubahan sebesar 0,567 variabel loyalitas karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), tanggung jawab (X2), disiplin (X3), dan partisipasi (X4) yang berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 56,7%. Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Hal ini dapat diartikan bahwa 56,7% loyalitas karyawan pada KJKS BMT Mitra Mandiri Wonogiri benar-benar dipengaruhi oleh variabel independen penelitian (kompensasi, tanggung jawab, disiplin, dan partisipasi) sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan komitmen.

Puskesmas Sawo adalah puskesmas yang memiliki wilayah kerja terdiri dari 10 Desa dengan jumlah penduduk 8.834 Jiwa di Tahun 2019. Diantara desa-desa diwilayah kerja Puskesmas Sawo 90% dapat dijangkau dengan kendaraan roda empat sedangkan selebihnya hanya dijangkau dengan Kendaraan roda dua atau jalan kaki. Puskesmas Sawo terletak ditepi jalan raya Gunungsitoli-Lotu sekitar 42 Km dari Kota Gunungsitoli dan berada di Desa Sawo sebagai Ibu Kota Kecamatan Sawo. Dalam menjalankan fungsinya Puskesmas Sawo dibantu oleh 2 puskesmas pembantu (Pustu) dan 7 Poskesdes.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, penulis sebagai kepala tata

usaha di puskesmas Sawo melihat kurangnya kepatuhan dan kesetiaan karyawan Puskesmas Sawo seperti ditunjukkan fakta antara lain masih ada karyawan Puskesmas Sawo yang belum maksimal dalam menjalankan tugasnya seperti yang ditunjukkan dari data rekapan absensi karyawan dimana tingkat karyawan yang tidak masuk kerja (izin) dan tidak tepat waktu masuk kerja masih tinggi.

Data absensi bulan Januari tahun 2020 menunjukkan dari total 64 karyawan sekitar 23,44% karyawan masih datang terlambat dengan waktu keterlambatan tertinggi 420 menit. Sekitar 92,66% karyawan Puskesmas Sawo pulang lebih awal yakni 658 menit pulang lebih awal dari jam pulang kerja. Di bulan Januari 2020 juga tercatat 90,63% karyawan Puskesmas Sawo ijin dengan lama hari ijin tertinggi 13 hari. Data diatas menjelaskan bahwa masih banyak karyawan puskesmas yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan kepentingan puskesmas dilihat dari banyaknya karyawan yang mengajukan ijin kerja, jumlah hari ijin yang lama, dan jumlah karyawan yang datang dan pulang kerja tidak tepat waktu.

Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan Puskesmas Sawo belum cukup baik. Loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan dan merupakan hal yang paling penting untuk dimiliki setiap karyawan di perusahaan ataupun instansi manapun. Meningkatkan loyalitas bukanlah sesuatu hal yang mudah, loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaanya dalam menentukan maju

mundurnya perusahaan di masa mendatang (Pradana & Nugraheni, 2015). Berdasarkan hal ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020”

METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan jenis penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020.

2.2 Pengaturan dan Sampel

Penelitian dilakukan Februari sampai Agustus 2020 dan Penelitian dilakukan di Puskesmas Sawo, Kabupaten Nias Utara. Dalam penelitian ini digunakan total populasi. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian adalah yaitu sebanyak 62 orang

2.3 Pengukuran dan pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, dari peneliti sebelumnya yang sudah diuji validitas dan realibilitas, sehingga peneliti tidak lagi melakukan uji validitas dan realibilitas. Kuesioner yang dengan menggunakan pedoman pengukuran dalam Skala Likert-line yang terdiri dari 4 (Empat) kategori jawaban. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, tanggung jawab, disiplin, partisipasi, dan gaya kepemimpinan transformasional. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan Puskesmas Sawo. Data yang berkaitan dengan kompensasi, tanggung jawab, disiplin, partisipasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan loyalitas dikumpulkan melalui kuesioner. menggunakan skala Likert. Setelah hasil diperoleh selanjutnya

adalah pemberian skor tes. Setelah semua data terkumpul maka peneliti melakukan pengolahan data melalui beberapa tahap yaitu editing, coding, entry, and processing, tabulating.

2.5 Analisis data

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan program aplikasi komputer. Tahap analisa data yang dilakukan adalah Analisa univariat Untuk mendeskripsikan kompensasi, tanggung jawab, disiplin, partisipasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan loyalitas karyawan Puskesmas. Sedangkan untuk analisis bivariat dilakukan untuk menganalisis hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Chi Square*. Analisa multivariat dilakukan dengan menggunakan regresi logistik berganda model prediksi untuk memprediksi faktor dominan yang mempengaruhi loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020.

2.7 Pertimbangan etika

Pertimbangan etis dalam penelitian ini sudah dilaksanakan, dibuktikan dengan adanya surat No. 033/F/KEP/USM/VII/2020 tentang surat keterangan layaj etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Universitas Sari Mutiara Indonesia.

HASIL PENELITIAN

Data karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian. Secara lengkap distribusi

responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan jabatan responden di Puskesmas Sawo disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan Di Puskesmas Sawo Tahun 2020

Usia	F	%
1. ≤45 Tahun	61	98,4
2. >45 Tahun	1	1,6
Jenis Kelamin	F	%
1. Laki-Laki	14	22,6
2. Perempuan	48	77,4
Pendidikan	F	%
1. SMA, D1, D3	51	82,3
2. Sarjana/D4 (Lainnya)	11	17,7
Masa Kerja	F	%
1. ≤5 Tahun	37	59,7
2. >5 Tahun	25	40,3
Status Kepegawaian	F	%
1. PNS	27	43,5
2. PTT	35	56,5

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa umur mayoritas ≤ 45 tahun yaitu 98%, jenis kelamin mayoritas perempuan yaitu 77,4%, pendidikan mayoritas sarjana/D4 yaitu 17,7%, masa kerja mayoritas ≤5 Tahun yaitu 59,7%, status kepegawaian mayoritas

PTT yaitu 56,5%.

Tahap selanjutnya dari penelitian ini adalah peneliti ingin melihat loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 dan secara lengkap loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Loyalitas Karyawan Di Puskesmas Sawo Tahun 2020

Loyalitas	F	%
Loyal	26	41,9
Tidak Loyal	36	58,1

Berdasarkan tabel 2. di atas diketahui bahwa mayoritas karyawan loyal sebanyak 41,9%, dan tidak loyal 58,1%.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

Setelah penelitian mendapatkan data loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020, tahapan berikutnya penelitian mengumpulkan data faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Puskesmas Sawo tahun 2020 yang terdiri dari kompensasi, tanggungjawab, disiplin, partisipasi dan kepemimpinan transformasional. Secara lengkap faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 disajikan pada tabel 3

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Puskesmas Sawo Tahun 2020

Faktor-Faktor	F	%
Kompensasi		
Baik	45	72,6
Tidak Baik	17	27,4
Tanggungjawab		
Baik	27	43,5
Tidak Baik	35	56,5
Disiplin		
Baik	26	41,9
Tidak Baik	36	58,1
Partisipasi		
Baik	27	43,5
Tidak Baik	35	56,5
Kepemimpinan Transformasional		
Baik	26	41,9
Tidak Baik	36	58,1

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa faktor kompensasi mayoritas baik yaitu 72,6%, factor tanggungjawab mayoritas tidak baik yaitu 65,5%, factor disiplin mayoritas tidak baik yaitu 58,1%, factor partisipasi mayoritas tidak baik yaitu

56,5% dan factor kepemimpinan transformasional mayoritas tidak baik yaitu 58,1%. Secara lengkap analisis *chi square* kompensasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 disajikan secara lengkap pada tabel 4.

Tabel 4. Tabulasi Silang Hubungan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

	Loyalitas						p-Value
	Loyal		Tidak Loyal		Tota		
	n	%	n	%	n	%	
Kompensasi							
Baik	21	46,7	24	53,3	45	72,6	0,347
Tidak Baik	5	29,4	12	70,6	17	27,4	

Berdasarkan tabel 4 hasil tabulasi silang hubungan kompensasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 diperoleh bahwa dari 72,6% dimana kompensasi baik sebanyak 46,7% loyal dan 53,3% tidak loyal. Sedangkan dari 27,4% diketahui bahwa kompensasi tidak baik

sebanyak 29,4% loyal dan 70,6% tidak loyal. Hasil analisis uji statistic *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,347 < 0,05$ artinya bahwa tidak ada hubungan kompensasi dengan loyalitas karyawan di Puskesmas Sawo tahun 2020.

2. Hubungan Tanggungjawab Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

Analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kemaknaan atau $p\text{-value} \leq 0,05$ (CI 95%) dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan tanggungjawab dengan loyalitas karyawan

Puskesmas Sawo tahun 2020. Jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ maka disimpulkan bahwa ada hubungan bermakna antara tanggungjawab dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020. Hasil uji *chi square* tanggungjawab dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 secara lengkap disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Tabulasi Silang Hubungan Tanggungjawab Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

	Loyalitas				Total	p-Value	
	Loyal		Tidak Loyal				
	n	%	n	%			
Tanggungjawab							
Baik	19	70,4	8	29,6	27	43,5	0,001
Tidak Baik	7	20,0	28	80,0	35	56,5	

Berdasarkan tabel 5 hasil tabulasi silang hubungan tanggungjawab dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 diperoleh bahwa dari 43,5% dimana tanggungjawab baik sebanyak 70,4% loyal dan 29,6% tidak loyal. Sedangkan dari 56,5% diketahui bahwa tanggungjawab

tidak baik sebanyak 20,0% loyal dan 80,0% tidak loyal.

Hasil analisis uji statistik chi-square diperoleh nilai $p = 0,001 < 0,05$ artinya bahwa ada hubungan tanggungjawab dengan loyalitas karyawan di Puskesmas Sawo tahun 2020.

3. Hubungan Disiplin Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

Analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kemaknaan atau $p\text{-value} \leq 0,05$ (CI 95%) dilakukan untuk

melihat apakah ada hubungan disiplin dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020. Hasil uji *chi square* disiplin dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 secara lengkap disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Tabulasi Silang Hubungan Disiplin Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

	Disiplin				Total	p-Value	
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%			
Dsiplin							
Baik	19	73,1	7	26,9	26	41,9	0,001
Tidak Baik	7	19,4	29	80,6	36	58,1	

Berdasarkan tabel 6 hasil tabulasi silang hubungan disiplin dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 diperoleh bahwa dari 41,9% dimana disiplin baik sebanyak 73,1% loyal dan

26,9% tidak loyal. Sedangkan dari 58,1% diketahui bahwa disiplin tidak baik sebanyak 19,4% loyal dan 80,6% tidak loyal. Hasil analisis uji statistik chi-square diperoleh nilai $p = 0,001 < 0,05$ artinya

bahwa ada hubungan disiplin dengan loyalitas karyawan di Puskesmas Sawo

tahun 2020.

4. Hubungan Partisipasi Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020 Analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kemaknaan atau $p\text{-value} \leq 0,05$ (CI 95%) dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan bermakna antara partisipasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020.

Jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ maka disimpulkan bahwa ada hubungan bermakna antara bermakna antara partisipasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020. Hasil uji *chi square* partisipasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 secara lengkap disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Analisa Hubungan Partisipasi Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

	Loyalitas				Total	p-Value	
	Loyal		Tidak loyal				
	n	%	n	%			
Partisipasi							
Baik	19	70,4	8	29,6	27	43,5	0,001
Tidak Baik	7	20,0	28	80,0	35	56,5	

Berdasarkan tabel 7 hasil tabulasi silang hubungan partisipasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 diperoleh bahwa dari 43,5% dimana partisipasi baik sebanyak 70,4% loyal dan 29,6% tidak loyal. Sedangkan dari 56,5% diketahui bahwa partisipasi tidak baik

sebanyak 20,0% loyal dan 80,0% tidak loyal. Hasil analisis uji statistik chi-square diperoleh nilai $p = 0,001 < 0,05$ artinya bahwa ada hubungan partisipasi dengan loyalitas karyawan di Puskesmas Sawo tahun 2020.

5. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020 Analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kemaknaan atau $p\text{-value} \leq 0,05$ (CI 95%) dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan

kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020. Hasil uji *chi square* kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 secara lengkap disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Analisa Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

	Loyalitas				Total	p-Value	
	Loyal		Tidak Loyal				
	N	%	n	%			
Kepemimpinan Transformasional							
Baik	24	52,2	22	47,8	46	74,2	0,013

Tidak Baik 2 12,5 14 87,5 16 25,8

Berdasarkan tabel 8 hasil tabulasi silang hubungan kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 diperoleh bahwa dari 74,2% dimana kepemimpinan transformasional baik sebanyak 52,2% loyal dan 47,8% tidak loyal. Sedangkan dari 25,8% diketahui bahwa kepemimpinan transformasional tidak baik sebanyak 12,5% loyal dan 87,5% tidak loyal. Hasil analisis uji statistik chi-square diperoleh nilai $p = 0,013 < 0,05$

artinya bahwa ada hubungan kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan di Puskesmas Sawo tahun 2020.

Tahapan analisis multivariat yang dilakukan adalah pemilihan kandidat multivariat dan pembuatan model. Hasil pemilihan kandidat variabel model regresi logistik ganda model prediksi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Seleksi Bivariat Pemilih Kandidat Variabel Pemodelan Regresi Logistik Linier Ganda Model Prediksi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020

No	Variabel	Sig
1	Kompensasi	0,213
2	Tanggungjawab	0,001
3	Disiplin	0,001
4	Partisipasi	0,001
5	Kepemimpinan Transformasional	0,003

Hasil seleksi bivariat semua variabel menghasilkan p value $< 0,25$, sehingga semua variabel merupakan kandidat dalam pemodelan multivariat regresi logistik ganda model prediksi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Puskesmas Sawo Tahun 2020. Pemodelan regresi logistik ganda model prediksi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020 disajikan secara lengkap sebagai berikut:

Tabel 10. Analisa Regresi Logistik Ganda Model Prediksi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020

No	Variabel	B	Std. Error	df	Sig	Exp (B)
1	Kompensasi	-0,664	0,879	1	0,450	0,515
2	Tanggungjawab	0,854	0,885	1	0,335	2,348
3	Disiplin	2,034	0,920	1	0,027	7,645
4	Partisipasi	1,926	0,793	1	0,015	6,862
5	Kepemimpinan Transformasional	2,471	1,003	1	0,014	11,831
6	Constant	-2,685	11,158	1	0,001	0,068

Dari hasil analisis terlihat ada 2 variabel yang p valuenya $> 0,05$ yaitu kompetensi dan tanggungjawab, yang terbesar adalah kompensasi sehingga pemodelan

selanjutnya variabel kompensasi dikeluarkan dari model dan kemudian variabel tanggungjawab juga dikeluarkan dari model. Model regresi logistik ganda

model prediksi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020 setelah

model kompensasi dikeluarkan adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Analisa Regresi Logistik Ganda Model Prediksi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020

No	Variabel	B	Std.Eror	df	Sig	Exp (B)
1	Tanggungjawab	0,761	0,871	1	0,382	2,140
2	Disiplin	2,028	0,915	1	0,027	7,598
3	Partisipasi	1,748	0,744	1	0,019	5,742
4	Kepemimpinan Transformasional	2,373	1,001	1	0,018	10,726
5	Constant	-2,702	0,801	1	0,001	0,066

Setelah variable kompensasi perubahan OR pada variabel tanggungjawab,

disiplin., partisipasi dan kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Perubahan Nilai OR Pada Variabel Tanggungjawab, Disiplin, Partisipasi dan Kepemimpinan Transformasional Setelah Variabel Kompensasi Dikeluarkan

No	Variabel	OR Variabel Kompensasi Ada	OR Variabel Kompensasi Ada	Perubahan OR (%)
1	Tanggungjawab	2,348	2,140	20,8
2	Disiplin	7,645	7,598	4,7
3	Partisipasi	6,862	5,742	112
4	Kepemimpinan Transformasional	11,831	10,726	110,5

Dengan hasil perbandingan OR terlihat ada variabel yang terjadi perubahan > 10 % dengan demikian variabel kompensasi dimasukan kembali kedalam model. Sehingga diperoleh model akhir

regresi logistik ganda model prediksi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020 adalah Sebagai berikut:

Tabel 13. Model Akhir Analisa Regresi Logistik Ganda Model Prediksi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020

No	Variabel	B	Std.Eror	df	Sig	Exp (B)
1	Kompensasi	-0,664	0,879	1	0,450	0,515
2	Tanggungjawab	0,854	0,885	1	0,335	2,348
3	Disiplin	2,034	0,920	1	0,027	7,645
4	Partisipasi	1,926	0,793	1	0,015	6,862
5	Kepemimpinan Transformasional	2,471	1,003	1	0,014	11,831
6	Constant	-2,685	11,158	1	0,001	0,068

Hasil Analisa regresi logistik ganda model prediksi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020 didapatkan nilai tertinggi Exp (B) yang signifikans adalah kepemimpinan transformasional

yaitu 11,831, artinya kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi 11,831 kali loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020.

PEMBAHASAN

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Distribusi responden factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai Puskesmas Sawo tahun 2020 menurut jenis kelamin pada penelitian ini sebagian besar adalah perempuan (77,4%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan loyalitas antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki. Pada umumnya perempuan bekerja hanya untuk memenuhi kriteria ijazah yang dimiliki, supaya tidak jadi sia-sia. Sama seperti penelitian Sari dan Mulasari (2015) tentang hubungan penilaian gaya kepemimpinan transformasional pada atasan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo bahwa jumlah responden laki-laki yang berjumlah 24,6% dibandingkan jumlah responden perempuan lebih besar sebanyak 75,4% dengan kepuasan pada kerja 25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa perempuan lebih loyal terhadap perusahaan ketimbang laki-laki, meskipun loyalitasnya tidak tinggi.

Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui mayoritas pegawai Puskesmas Sawo tahun 2020 memiliki pendidikan \leq DIII yaitu sebanyak 51 responden (82,3%). Loyalitas merupakan upaya dan sikap seseorang untuk tetap setia dan berkomitmen dengan baik terhadap atasan dan organisasi untuk berusaha melakukan hal terbaik pada organisasi dan pimpinannya. Sementara, pendidikan yang dimiliki dan ditempuh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam bekerja. Disisi lain kinerja yang lebih

baik adalah merupakan upaya untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai yang professional. Sebanyak 61 responden dalam penelitian memiliki usia ≤ 45 tahun atau 98,4%. Kepatuhan atau loyalitas dalam bekerja masih belum tertanam dengan baik pada pribadi usia sekitar 29-34, dimungkinkan karena alasan jika ingin pindah dari instansi tersebut masih ada yang mau menerima, karena usianya masih termasuk usia produktif, cekatan dan kerjanya sungguh-sungguh.

Selanjutnya yang paling mempengaruhi loyalitas yaitu masa kerja atau lama bekerja. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi responden masa kerja paling banyak adalah ≤ 5 tahun dengan persentase paling tinggi yakni 59,7% atau setengahnya dan masih tergolong belum lama, sehingga dimungkinkan loyalitasnya ada namun rendah. Karena berkaitan dengan umur yakni karena masih tergolong belum lama maka bisa pindah instansi dan umurnya juga mencukupi. Hal ini didukung dengan status kepegawaian pegawai Puskesmas Sawo tahun 2020 adalah pegawai PTT sebesar 56,5% artinya setengah dari pegawai Puskesmas Sawo di tahun 2020 masih PTT yang memiliki peluang besar untuk pindah tempat bekerja jika merasa tidak nyaman atau tidak puas bekerja di Puskesmas Sawo:

1. Hubungan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Upah merupakan bagian dari kompensasi. Kompensasi selain terdiri dari upah atau gaji dapat pula berupa tunjangan in natura (kebendaan), fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan. Dari hasil penelitian kepada 62 responden untuk melihat hubungan kompensasi dengan loyalitas karyawan

Puskesmas Sawo tahun 2020. Tabel analisis hubungan kompensasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 diketahui hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (p-value 0,347) artinya tidak ada hubungan signifikan kompensasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ghazanfar, et al. (2011) menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Tidak seperti motivasi kerja yang berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan serta loyalitas karyawan Industri Selular di Pakistan.

2. Hubungan Tanggungjawab Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

Hasil analisa hubungan tanggungjawab dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 diketahui hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya ada hubungan signifikan tanggungjawab dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020. Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib maka kemajuan atau kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka. Kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh

karyawan dalam bentuk pembagian laba perusahaan, peningkatan kompensasi karyawan, pemberian bonus, peningkatan profesionalisme karyawan, serta pemberian berbagai fasilitas dari perusahaan yang akan diterima oleh para karyawan.

3. Hubungan Disiplin Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

Analisis hubungan hubungan disiplin dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 diketahui hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya ada hubungan signifikan hubungan disiplin dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020. Disiplin adalah tata tertib; ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu. Sedangkan, disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tamba tahun 2018 yang menyatakan bahwa disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Disiplin dan Loyalitas merupakan salah satu aspek penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi/perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan diharapkan untuk terus mengikuti semua aturan yang berlaku dalam perusahaan, dan yang paling penting mencintai pekerjaan yang digeluti.

4. Hubungan Partisipasi Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

Analisa hubungan partisipasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 diketahui hasil uji *chi-*

square menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya tidak ada hubungan signifikan partisipasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020. Partisipasi karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas kerja. Pihak perusahaan membuka peluang pada setiap karyawan untuk ikut andil menuangkan inisiatif, kreatifitas, kritik yang membangun dan saran demi kemajuan perusahaan. Selain itu, perusahaan melibatkan setiap karyawan baik secara fisik maupun yang bersifat psikologis dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan agar menanamkan rasa tanggung jawab pribadi terhadap tugas pekerjaan yang diberikan. Perusahaan atau pimpinan sebagai atasan juga memotivasi dengan memberikan arahan atau membimbing para karyawan agar melakukan tindakan atau pekerjaan secara tepat dan benar.

Loyalitas karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dengan pekerjaannya, mempersiapkan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi pengembangan *self-esteem*-nya. Dengan demikian, diduga bahwa karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja (*performance*) yang berbeda dengan mereka yang keterlibatannya rendah. Patchen (dalam Sutrisno, 2010) memandang bahwa karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi tersebut menunjukkan: (a) motivasi kerja yang tinggi, (b) mempunyai solidaritas yang tinggi terhadap kelompok kerja atau organisasi, dan (c) rasa bangga dengan pekerjaannya. Maka kualitas karyanya dilihat dan sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap peningkatan efisiensi, dimana eksistensi kerja tersebut adalah menyangkut pendapatan perusahaan, penurunan biaya produksi, perluasan pasar, berkurangnya keluhan konsumen, menurunnya absensi dan

pemutusan kerja

5. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020

Analisa hubungan kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020 diketahui hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya ada hubungan signifikan kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama tahun 2019 yang menunjukkan hasil dari analisis parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,553 > 2,074$). Sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t_{hitung} < t_{table}$, $1,111 < 2,074$). Hasil dari analisis simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,414 > 3,47$).

6. Analisa Regresi Logistik Ganda Model Prediksi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020

Hasil analisa regresi logistik ganda model prediksi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Puskesmas Sawo Tahun 2020 didapatkan nilai tertinggi $Exp(B)$ yang signifikans adalah kepemimpinan transformasional yaitu 11,831, artinya kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi 11,831 kali loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020.

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan meng-*handel* orang lain untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerja sama yang besar, kepemimpinan merupakan

kekuatan semangat/moral yang kreatif dan terarah. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional memegang peranan yang penting karena menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno,2012). Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan pegawai untuk selalu bekerja dengan disiplin, rajin, tekun, bertanggung jawab, dan jujur.

Pimpinan Puskesmas Sawo telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan cukup baik, hal tersebut dapat diketahui dengan kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan memberikan peluang pada karyawan, serta menghargai kinerja karyawan. Sikap menghargai yang ditunjukkan oleh pimpinan Puskesmas Sawo dapat mempengaruhi loyalitas karyawan ditinjau dari segi sikap karyawan yang selalu menyumbangkan pikiran dan tenaga secara ikhlas. Sikap menghargai yang ditunjukkan oleh pimpinan Puskesmas Sawo diartikan oleh karyawannya sebagai sikap perhatian kepada karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat

Perilaku kepemimpinan di dalam sebuah instansi cenderung akan menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi pada para karyawannya dengan cara persuasive. Hal ini akan diperoleh karena kecakapan,

kemampuan dan perilakunya. Loyalitas karyawan kepada atasan akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya. Sikap pimpinan Puskesmas Sawo yang selalu memberikan dukungan kepada karyawannya dan memberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya tanpa ada pengawasan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap Puskesmas Sawo. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pimpinan telah memberikan kepercayaan kepada bawahannya tanpa adanya pengawasan dalam menyelesaikan tugas, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yaitu dengan adanya terselesaikannya tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan sesuai dengan perintah pimpinan.

Loyalitas karyawan merupakan hal yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan ataupun instansi manapun. Loyalitas akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya. Kenyamanan tersebut merupakan hasil dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan diterapkan di dalam unit kerja yang dipimpinnya. Hal ini tercermin pada gaya kepemimpinan seorang atasan. Dengan demikian sangatlah penting bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar loyalitas karyawan dapat terjaga.

SIMPULAN

1. Tidak ada hubungan kompensasi dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020.
2. Ada hubungan tanggung jawab, disiplin, partisipasi, dan gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan Puskesmas Sawo tahun 2020.

Rekomendasi:

Bagi Tim Manajemen Puskesmas Sawo Sebaiknya meningkatkan loyalitas dengan

Pelatihan kepemimpinan Transformasional, Peningkatan loyalitas karyawan, Bagi Pemerintah Daerah, dan Penelitian selanjutnya

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Istri tercinta Atisana Zai yang telah memberikan izin kuliah dan dorongan untuk menyelesaikan tesis ini, serta kepada kedua orangtua saya yang telah mendukung saya dalam mengikuti perkuliahan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Darmawan. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *10*(1).
- Ariyani, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *5* (2): 136-142.
- Darwito. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafiz,A. J. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *7*(2).
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *3*(1).
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan*

Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi Jilid 1 (Alih Bahasa Tim Indeks)*. Jakarta: PT.Indeks.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *3*(3:650-660).
- Sambrook S, J. R. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. Emerald Group Publishing Limited. *47*(8).
- siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjan. (2009). *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surahma Asti, M. K. (2015). Hubungan Penilaian Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Atasan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Muhammadiyah Nanggulan Kulon Progo. *10*(2:1907-3887).
- Sutanto. (2010). *Statistika*. . Depok: UI.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Timothy A, S. R. (2015). *Perilaku Organisasi. Ed16*. . Jakarta: Salemba Empat