

KONTRIBUSI INSENTIF, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA LOYALITAS KARYAWAN

Imam Syafii¹, Umar Burhan^{2*}

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik, Indonesia

Article Info

Article history:

Received 2024

Accepted 2024

Published 2024

Abstract

Purpose—This decrease in employee loyalty was marked by a decrease in morale among the medical record unit employees of the Ibnu Sina Hospital, Gresik Regency. The decrease in loyalty could be due to the amount of incentives that are not in accordance with what employees expect, which is indicated by the number of incentives that changes every month, while the targets achieved by employees are in accordance with predetermined targets. This study aims to obtain empirical evidence of the effect of Incentives, workload, job satisfaction on employee loyalty

Method—This study uses a quantitative approach to the population and research sample using employee respondents. The data analysis method in this study uses multiple linear regression with the SPSS software.

Finding—Each result partially have a positive and significant. The incentive variable on employee loyalty is $0.003 < 0.05$, the workload variable on employee loyalty is $0.002 < 0.05$, the job satisfaction variable on job satisfaction is $0.000 < 0.005$, the statistical results of the regression test with a calculated f value of 24.071 with a significance value of 0.000 which is smaller of the standard set that is 0.05

Implication—The practical implications of the empirical findings can help the management of the Regional General Hospital and the government in developing policies on Incentives, workload, job satisfaction to maintain employee loyalty.

Keywords— Incentives, Workload, Job Satisfaction, Employee Loyalty

^{2*} Corresponding Author: umarburhan@unigres.ac.id

PENDAHULUAN

Karyawan yang loyal merupakan aset yang paling berharga bagi lembaga dalam meningkatkan profitabilitas lembaga. Untuk mampu membuat para karyawan yang loyal menekankan adanya komitmen yang tinggi, baik yang menyangkut dana maupun sumber daya manusia agar kualitas pelayanan benar-benar sesuai dengan keinginan karyawan.

Menurut Husni, dkk (2018) loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik belakangan ini mengalami penurunan loyalitas karyawan. Penurunan loyalitas karyawan ini ditandai dengan menurunnya semangat kerja pada karyawan unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Penurunan loyalitas bisa jadi karena besarnya insentif yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan yang ditandai dengan jumlah insentif yang berubah-ubah setiap bulannya sedangkan target yang dicapai karyawan sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kurang sesuaianya beban kerja dengan posisi kerja karyawan karena beban kerja yang tidak terstruktur sehingga karyawan merasa keberatan dengan beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya, dan kurang terciptanya kepuasan kerja karena hubungan antar karyawan yang kurang terbuka.

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik tidak mudah. Berbagai cara harus diupayakan dengan maksimal untuk menumbuhkan rasa loyal karyawan yang bekerja. Lembaga harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, oleh karena itu RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik dalam meningkatkan loyalitas karyawan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui pemberian insentif. Pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sesuai pernyataan (Hanin et al., 2018) insentif diartikan sebagai “pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiaannya (loyalitas) pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja”.

Pemberian insentif saja tidak akan meningkatkan loyalitas karyawan di suatu badan usaha atau instansi. Beban kerja juga sangat berpengaruh karena jika beban kerja tidak sesuai akan membuat karyawan tidak loyal. Karyawan merasa terbebani terhadap pekerjaan yang perlu diselesaikan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Heryati, 2019) menyatakan “beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, hal tersebut bisa berdampak terhadap loyalitas karyawan”. Seorang karyawan yang bekerja di badan usaha atau instansi yang merasa terbebani dengan pekerjaannya akan mudah menurunkan rasa loyalitas karyawan.

Beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi (Heryati, 2019). Beban kerja terjadi jika seorang karyawan terlalu kebanyakan melakukan pekerjaan dalam waktu yang ada atau melaksanakan pekerjaan yang dirasa terlalu sulit bagi karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan juga kinerja karyawan. Beban kerja yang melebihi standar juga bisa berdampak terhadap loyalitas karyawan (Heryati, 2019).

RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan milik pemerintah daerah kabupaten Gresik. Oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan kompetitor, RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pengguna jasanya, menghargai karyawan yang memiliki semangat kerja dan berkontribusi terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk menciptakan loyalitas tinggi pada perusahaan.

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan kepuasan kerja para karyawan melalui pemberian insentif. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud. Menurut teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh (Afandi, 2018), proses terciptanya kepuasan kerja dalam perusahaan berhubungan dengan: dorongan pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja. Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Kepuasan kerja sangat berkaitan secara langsung dengan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan yang bekerja pada badan usaha. Kepuasan kerja mengarah pada pencapaian loyalitas kerja yang tinggi. Apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya atau bisa dikatakan dengan merasakan kepuasan kerja, maka karyawan akan bertahan atau betah di tempat kerja tanpa ingin keluar dari badan usaha tempat bekerja (Citra & Fahmi, 2019).

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa perlunya RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang dapat berpengaruh pada loyalitas kerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Feriyanto. Andri. dan Triana, 2018), manajemen adalah inti dari administrasi, karena manajemen sendiri sebagai alat pelaksana administrasi dan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil dan tujuan melalui kegiatan orang lain.

Sumber daya manusia (SDM) atau human resource dalam konteks bisnis adalah seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering disebut juga dengan karyawan atau employee (Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016). Sebenarnya MSDM adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana untuk mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan dapat memberikan kepuasan bagi seluruh pihak. Pihak yang dimaksud tersebut antara lain baik yang terlibat secara langsung (pemegang saham/pemilik, manajer dan pekerja/karyawan) maupun yang terlibat secara tidak langsung yaitu semua faktor eksternal (pemasok, investor, pelanggan, pemerintah dan masyarakat).

Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang prestasinya bisa melebihi prestasi standar (Hanin et al., 2018). Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan. (Made et al., 2013)

Indikator insentif adalah sebagai berikut (Made, N., Dwi, M., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. 2013) :

- a. Insentif materiil
 - 1) Bonus
 - 2) Komisi
 - 3) Profit sharing
 - 4) Kompensasi yang ditangguhkan
- b. Insentif Non Materiil
 - 1) Pemberian gelar (title)
 - 2) Pemberian piagam penghargaan
 - 3) Pemberian medali
 - 4) Pemberian ucapan selamat baik lisan ataupun tertulis
 - 5) Ucapan terima kasih
 - 6) Pemberian promosi jabatan
 - 7) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan
 - 8) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja karyawan

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada intensitas penugasan kerja. Ini adalah sumber tekanan mental bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Beban kerja adalah jumlah target pekerjaan atau hasil dari target yang dicapai pada rata-rata jenis pekerjaan (Gustomo, Ma'ruf. 2018).

Menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih.

Indikator beban kerja menurut (Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. 2018) adalah sebagai berikut :

- a. Target yang harus dicapai, yaitu meliputi hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi pekerjaan, yaitu meliputi bagaimana pandangan yang dimiliki oleh karyawan mengenai kondisi pekerjaannya.
- c. Standar pekerjaan, yaitu kesan yang dirasakan oleh karyawan mengenai suatu pekerjaannya. Misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut (Wibowo, J., & Sutanto, E. M. 2018). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi yang menggambarkan karyawan atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Citra & Fahmi, 2019).

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui

penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Afandi. 2018) adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan
- b. Upah
- c. Promosi
- d. Pengawas
- e. Rekan kerja

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang digambarkan dengan bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam ataupun di luar pekerjaan dari hal yang tidak bertanggungjawab (Hanin et al., 2018).

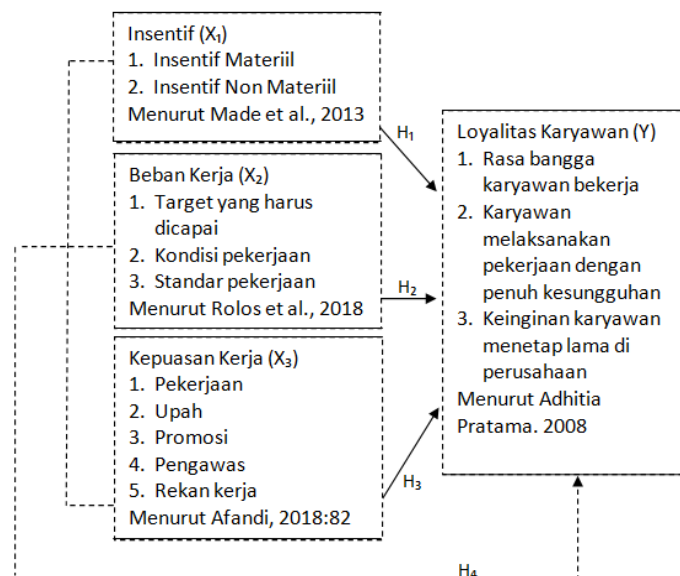
Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seorang karyawan merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu (Heryati, 2019).

Loyalitas karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi (Adhitia Pratama. 2008).

Indikator Loyalitas Karyawan Indikator-indikator loyalitas karyawan menurut (Adhitia Pratama. 2008) adalah sebagai berikut :

- a. Rasa bangga karyawan bekerja
- b. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesungguhan
- c. Keinginan karyawan menetap lama di perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁ : Diduga Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
- H₂ : Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
- H₃ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
- H₄ : Diduga Insentif, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner, Penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuisisioner yang berisi tentang pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini yang dimaksud responden adalah karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4).

Menurut Sutrisno dalam (Mario, 2013) modifikasi terhadap skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima tingkat, dengan alasan-alasan seperti yang dikemukakan di bawah ini: Modifikasi skala likert meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan: pertama kategori Undeciden itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau member jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (multi interpretable) ini tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrumen. Kedua, tersedianya jawaban yang di tengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (central tendency effect), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau para responden. Adapun untuk menentukan sampelnya dengan rumus Slovin digunakan untuk teknik sampling acak sederhana (simple random sampling). Rumus ini juga bisa digunakan dalam teknik non-probability sampling.

Rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana :

- n = Ukuran sampel
N = Ukuran populasi
e = Batas toleransi error (5%)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Item	r Hitung	nilai p-value (Sig. 2 tailed)	Nilai r Tabel	Keterangan
Insentif (X1)				
X _{1.1}	0.897	0.000	0.3160	Valid
X _{1.2}	0.901	0.000	0.3160	Valid
X _{1.3}	0.900	0.000	0.3160	Valid
X _{1.4}	0.867	0.000	0.3160	Valid
X _{1.5}	0.859	0.000	0.3160	Valid
X _{1.6}	0.903	0.000	0.3160	Valid
X _{1.7}	0.845	0.000	0.3160	Valid
X _{1.8}	0.702	0.000	0.3160	Valid
X _{1.9}	0.740	0.000	0.3160	Valid
X _{1.10}	0.783	0.000	0.3160	Valid
Beban Kerja (X2)				
X _{2.1}	0.863	0.000	0.3160	Valid
X _{2.2}	0.893	0.000	0.3160	Valid
X _{2.3}	0.882	0.000	0.3160	Valid
X _{2.4}	0.771	0.000	0.3160	Valid
X _{2.5}	0.848	0.000	0.3160	Valid
X _{2.6}	0.723	0.000	0.3160	Valid
X _{2.7}	0.858	0.000	0.3160	Valid
X _{2.8}	0.901	0.000	0.3160	Valid
X _{2.9}	0.765	0.000	0.3160	Valid
X _{2.10}	0.804	0.000	0.3160	Valid
Kepuasan Kerja (X3)				
X _{3.1}	0.811	0.000	0.3160	Valid
X _{3.2}	0.720	0.000	0.3160	Valid
X _{3.3}	0.792	0.000	0.3160	Valid
X _{3.4}	0.827	0.000	0.3160	Valid
X _{3.5}	0.783	0.000	0.3160	Valid
X _{3.6}	0.783	0.000	0.3160	Valid
X _{3.7}	0.884	0.000	0.3160	Valid
X _{3.8}	0.761	0.000	0.3160	Valid
X _{3.9}	0.781	0.000	0.3160	Valid
X _{3.10}	0.794	0.000	0.3160	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)				
Y.1	0.903	0.000	0.3160	Valid

Y.2	0.938	0.000	0.3160	Valid
Y.3	0.922	0.000	0.3160	Valid
Y.4	0.912	0.000	0.3160	Valid
Y.5	0.897	0.000	0.3160	Valid
Y.6	0.909	0.000	0.3160	Valid
Y.7	0.896	0.000	0.3160	Valid
Y.8	0.906	0.000	0.3160	Valid
Y.9	0.939	0.000	0.3160	Valid
Y.10	0.936	0.000	0.3160	Valid

Dari tabel uji validitas di atas, variabel insentif (X₁), beban kerja (X₂), kepuasan kerja (X₃) dan loyalitas karyawan (Y) menyatakan bahwa semua butir pernyataan variabel dikatakan valid dikarenakan lebih besar dari r tabel 0,3160.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Insentif (X ₁)	0.954	0.60	<i>Reliabel</i>
Beban kerja (X ₂)	0.949	0.60	<i>Reliabel</i>
Kepuasan kerja (X ₃)	0.932	0.60	<i>Reliabel</i>
Loyalitas karyawan (Y)	0.978	0.60	<i>Reliabel</i>

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas, variabel insentif (X₁), beban kerja (X₂), kepuasan kerja (X₃) dan loyalitas karyawan (Y) dengan nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Kesimpulannya setiap variabel terbukti reliabel.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.955	5.185		-2.691	.011
Insentif (X ₁)	.400	.127	.332	3.154	.003
Beban Kerja (X ₂)	.419	.126	.346	3.322	.002
Kepuasan Kerja (X ₃)	.580	.126	.463	4.589	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 3 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = -13.955 + 0.400 X_1 + 0.419 X_2 + 0.580 X_3 + 5.185 e$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta
Nilai $\alpha = 13.955$ merupakan konstanta atau keadaan saat variabel variabel insentif (X_1), beban kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) bernilai 0, maka variabel loyalitas karyawan (Y) 13.955.
2. Koefisien Insentif (X_1)
Nilai $b_1 = 0.400$ menunjukkan bahwa variabel insentif (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) yang berarti setiap kenaikan 1% variabel insentif (X_1) maka akan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.400, dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dianggap tetap.
3. Koefisien Beban Kerja (X_2)
Nilai $b_2 = 0.419$ menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) yang berarti setiap kenaikan 1% variabel beban kerja (X_2) maka akan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.419, dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dianggap tetap.
4. Koefisien Kompetensi (X_3)
Nilai $b_3 = 0.580$ menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) yang berarti setiap kenaikan 1% variabel kompetensi (X_3) maka akan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.580, dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dianggap tetap

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	-13.955	5.185		-2.691	.011
	Insentif (X_1)	.400	.127	.332	3.154	.003
	Beban Kerja (X_2)	.419	.126	.346	3.322	.002
	Kepuasan Kerja (X_3)	.580	.126	.463	4.589	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel hasil uji t secara parsial di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel insentif (X_1) menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $3.154 > 1.685$, Sig. $< \alpha$ ($0.003 < 0.05$). berarti variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
2. Variabel beban kerja (X_2) menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $3.322 > 1.685$, Sig. $< \alpha$ ($0.02 < 0.05$). berarti variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
3. Variabel kepuasan kerja (X_3) menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $4.589 > 1.685$, Sig. $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$). berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.492.418	3	497.473	24.071	.000 ^b
Residual	723.347	35	20.667		
Total	2.215.765	38			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₃), Insentif (X₁), Beban Kerja (X₂)

Pada uji F didapat nilai F-hitung sebesar 24.071 nilai ini lebih besar dari F-tabel yaitu 2.866 atau f-hitung $24.071 > 2,866$ dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel insentif (X₁), beban kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan unit rekam medis di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Berdasarkan hipotesis ke satu menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel insentif terhadap loyalitas karyawan unit rekam medis di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik dengan nilai sig. $0,003 < 0,05$, ini menunjukkan H₁ diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya insentif yang diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya loyalitas karyawan dari masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amirah Hanin, Abd Kodir Djaelani, M. Khoirul ABS (2018) yang menyatakan loyalitas karyawan akan membaik dengan pemberian insentif yang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Karyawan yang sudah loyal akan pemberian insentif akan menjadikan puas dalam melakukan pekerjaan. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Peningkatan loyalitas karyawan itu terjadi karena pengaruh dari indikator variabel insentif yang dikemukakan oleh Made et al., 2013.

2. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan unit rekam medis di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai signifikansi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar $0.002 < 0.05$, ini menunjukkan H₂ diterima. Artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan unit rekam medis di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap naik turunnya loyalitas pada karyawan, dimana apabila beban kerja yang dirasakan karyawan sesuai dengan performa yang dapat dicapai maka loyalitas pada karyawan tersebut akan tinggi. Sebaliknya, apabila beban kerja terlalu tinggi atau terlalu rendah maka loyalitas pada karyawan akan rendah. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang seimbang dengan usaha yang dapat dikeluarkan maka akan meningkatkan loyalitas kepada perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati S. Kom., MM (2019) tentang pengaruh kompensasi dan

baeban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT, penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang kemudian kebijakan untuk memberikan beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Beban kerja apabila dirasa berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan menimbulkan tekanan dan stres pada karyawan tersebut, sehingga mengurangi kenyamanan untuk bekerja pada perusahaan. Hal ini lah yang mengakibatkan loyalitas karyawan pada perusahaan berkurang. Apabila perusahaan memberikan kemudahan dengan menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan maka akan tumbuh kenyamanan pada diri karyawan dan menimbulkan kesetiaan dan kelayalan pada karyawan

Sesuai dengan teori tentang beban kerja menurut Rolos et al (2018) bahwa konsep beban kerja muncul dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan unit rekam medis di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Berdasarkan data analisis didapatkan nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar $0.000 < 0.005$, ini menunjukkan H_3 diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan unit rekam medis di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Maka hipotesis ketiga diterima yakni adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan unit rekam medis di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap naik turunnya loyalitas pada karyawan, dimana apabila kepuasan kerja pada karyawan tinggi maka loyalitas pada karyawan pun akan tinggi pula. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja pada karyawan rendah maka loyalitas karyawan pun akan rendah pula. Ketika karyawan mendapat kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan berupa upah atau sesuatu yang dinilai penting maka akan membuat karyawan nyaman bekerja dalam perusahaan yang kemudian memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeffry Wibowo dan Eddy M. Sutanto (2018) tentang pengaruh Leader Member Exchange (LMX), motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan departemen penjualan CV pratama jaya di madiun. Penelitian yang dilakukan oleh Jeffry Wibowo dan Eddy M. Sutanto (2018) ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Menurutny jika faktor-faktor dari kepuasan kerja terpenuhi maka loyalitas karyawan pada departemen penjualan CV pratama jaya di madiun juga akan meningkat.

Pada penelitian ini indikator yang dapat mendukung kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja (Afandi, 2018:82). Apabila indikator tersebut terpenuhi maka terjadi kepuasan kerja yang akan berkesinambungan dengan loyalitas karyawan pada perusahaan yang telah memenuhi kebutuhan satu sama lainnya.

4. Pengaruh insentif, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan unit rekam medis di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Hasil uji hipotesis dengan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F-hitung sebesar 24.071, nilai ini lebih besar dari F-tabel yaitu 2.866 atau f-hitung $24.071 > 2,866$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara insentif, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan unit rekam medis di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yakni ada pengaruh insentif, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan unit rekam medis di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Pada analisis tersebut juga diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.661, sehingga dapat diketahui bahwa 66.1% keragaman atau variasi dari variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model regresi yaitu insentif, beban kerja dan kepuasan kerja. Maksud dari 66.1% merupakan besar pengaruh yang diberikan variabel insentif, beban kerja, dan kepuasan kerja untuk memengaruhi variabel loyalitas karyawan sebesar 66.1% dan sisanya 33.9% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar insentif, beban kerja, dan kepuasan kerja.

Sebagaimana Adhitia Pramana (2008), menyatakan bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh tiga indikator diantaranya adalah rasa bangga karyawan bekerja, karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesungguhan, dan keinginan karyawan menetap lama di perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan pendapat Adhitia Pramana (2008) diatas mengenai insentif, beban kerja, dan kepuasan kerja yang erat kaitannya dengan loyalitas karyawan. insentif, beban kerja, dan kepuasan kerja adalah tiga indikator yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas pada karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dan penjelasan diatas, loyalitas karyawan erat kaitannya dengan insentif, beban kerja, dan kepuasan kerja. Semakin sesuai insentif yang diberikan semakin terpenuhinya beban kerja dan beban kerja yang diterima oleh karyawan semakin terpenuhinya kepuasan kerja maka semakin meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan atau instansi khususnya di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hasil penelitian ini mendukung Ratna Suryani, S.Psi., M.Si, Rudi Pratomo Rahman (2020), bahwa insentif, beban kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan insentif, beban kerja, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh insentif, beban kerja, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut: Insentif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan, beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan secara simultan Insentif, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di unit rekam medis RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pemberian insentif secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Namun demikian masih terdapat aspek-aspek yang belum optimal. Dimana variabel insentif menjadi yang terendah dari keseluruhan variabel (X) yaitu sebesar $3.154 > 1.685$ dengan nilai signifikansi $0.003 < 0,05$. Oleh karena itu, masih perlu diperhatikan tentang pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan agar karyawan lebih loyalitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Diketahui variabel kepuasan kerja memperoleh skor tertinggi sebesar sebesar $4.589 > 1.685$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang baik maka akan menimbulkan loyalitas karyawan yang baik. Semakin baik kepuasan kerja dan diikuti loyalitas karyawan yang positif akan meningkatkan loyalitas karyawan secara maksimal.
3. Bagi para peneliti yang ingin meneliti mengenai loyalitas karyawan, diharapkan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat dan menambah luas khazanah ilmu pengetahuan.
4. Hasil Determinasi nilai R square sebesar 0.661 yang berarti bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya insentif, beban kerja, kepuasan kerja sebesar 66.1% sedangkan sisanya sebesar 33.9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi penelitian ini. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini di masa yang akan datang dengan menambahkan variabel independen lain.

BIBLIOGRAFI

- Adhitia Pratama. 2008. *Pengaruh Kepuasan kerja, Beban kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. Skripsi. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Undip
- Aditya, Dewa Nyoman Reza dan Komang Ardana. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif*. Bali: E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No.3 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/17445> diakses pada 12 Desember 2022
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Salemba Empat, Jakarta
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Umpo Ponorogo Press
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2018. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopher, D and Donchin, E. 1986. *Workload: An examination of the concept Handbook of perception and human performance*, Cognitive processes and performance. Oxford: John Wiley & Sons
- Gustomo, Ma'ruf. (2018, Maret 20). *Menciptakan Pajak Yang Ramah Untuk UMKM*. 12 Desember 2022.

<http://www.kemenkeu.go.id/publikasi/artikeldanopini/menciptakan-pajak-yang-ramah-untuk-umkm>

- Hanin, et al. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo*. 114–128.
- Heryati. (2019). *Pengaruh Kepuasan kerja Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Husni, dkk (2018.). *Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja*
- Made, N., Dwi, M., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2013). (*Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya). 2(2), 182–189.*
- Mardiyanto, H. 2008. *Inti Sari Manajemen Keuangan*. Jakarta: Grasindo.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). *Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SINAR GRAHA INDONESIA*.
- Rindyantama, A. F., & Astuti, R. J. (2017). *Pengaruh Insentif , Loyalitas Karyawan , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). 8(1), 52–81.*
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(4).
- Rongalaha, J. R. (2015). *Manfaat Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Loyalitas karyawan di Perpustakaan UNIKA De La Salle Manado*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Syam, A. (2019). Analisis Kemampuan Inteligensi Atlet Cabang Olahraga Sepak Takraw Provinsi Gorontalo. *Jambura Journal of Sports Coaching*, 1(2), 79-90. [Online]. Diakses dari <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjsc/article/view/2385>. [01 Juni 2023]
- Wibowo, J., & Sutanto, E. M. (2018). *Pengaruh leader member exchange (lmx), motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan*. *Agora*, 1(3), 1– 9.