

PENGARUH KONFLIK, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TK. III DR. REKSODIWIRYO PADANG (STUDI KASUS PADA SELURUH STAF NON MEDIS)

Mardhatila Fitri Sopali¹, Putri Azizi², Ai Elis Karlinda³

Manajemen¹, Manajemen², Manajemen³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹, Fakultas Ekonomi dan Bisnis², Fakultas Ekonomi dan Bisnis³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang¹, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang², Universitas Putra Indonesia YPTK Padang³

mardhatila@upiypk.ac.id¹, putriazizi@upiypk.ac.id², aieliskarlinda@upiypk.ac.id³

Received: June 7, 2021; **Revised:** June 30, 2021; **Accepted:** July 8, 2021 **Page:** 566-573

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Tk. III dr. Reksodiwiryono Padang. Metode pengumpulan data melalui survey dan menyebarkan kuisioner, dengan sampel 57 responden Staf non medis Rumah Sakit Tk. III dr. Reksodiwiryono Padang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh : (a) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Konflik Terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak. (b) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. (c) secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kinerja. Dengan demikian diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. (d) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. (e) kontribusi variabel Konflik, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama Terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar 40,2 % sedangkan sisanya sebesar 59,8 % di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Konflik, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan

Abstract : This study aims to determine how big the influence of Conflict, Organizational Commitment and Job Satisfaction together on Employee Loyalty at Tk Hospital. III dr. Reksodiwiryono Padang. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 57 respondents. Non-medical staff at Tk Hospital. III dr. Reksodiwiryono Padang. The analytical method used is multiple regression analysis. The results obtained based on the partial test (t test) obtained: (a) partially there is a significant effect of Conflict on Employee Loyalty. Thus H_0 is accepted, H_a is rejected. (b) partially there is a significant effect of Organizational Commitment on Employee Loyalty. Thus obtained H_0 accepted H_a rejected. (c) partially there is no significant effect of Job Satisfaction on Performance Loyalty. Thus, H_a is rejected, H_0 is accepted. (d) There is a spatially significant influence between Conflict, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty. Thus obtained H_a accepted H_0 rejected. (e) the contribution of the variables of Conflict, Organizational Commitment, and Job Satisfaction together to Employee Loyalty is 40.2% while the remaining 59.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Conflict, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Loyalty

I. PENDAHULUAN



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>

Loyalitas karyawan merupakan penilaian yang sangat penting dalam setiap organisasi, jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, maka itu memiliki dampak yang cukup baik bagi suatu organisasi. Loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tapi memerlukan beberapa perhatian yang sangat penting pada tiap karyawannya, seperti tingkat konflik yang terjadi pada tiap karyawan dalam perusahaan atau instansi, loyalitas karyawan juga bisa terbentuk melalui komitmen organisasi bagi karyawannya. Serta jika karyawan mampu mencapai tingkat kepuasan kerja yang diinginkan maka karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga loyalitas tersebut dapat terbentuk dengan sendirinya. Pada kasusnya Rumah Sakit Tk.III dr. Reksodiwiryo Padang memang menuntut loyalitas karyawan yang sangat tinggi, ini dikarenakan Rumah Sakit ini merupakan satu-satunya Rumah Sakit berbasis militer di Kota Padang.

Menurut [1] menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan atau instansi dan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Loyalitas karyawan tergantung dalam diri karyawan itu sendiri, namun demikian pihak perusahaan atau organisasi juga perlu melakukan usaha-usaha untuk memotivasi para karyawannya, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi sebagai pendorong peningkatan loyalitas karyawan dengan memberikan kompensasi yang memadai. Menurut [2], loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. [3] mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentu akan memiliki sikap kerja yang positif. Sebaliknya, apabila karyawan yang memiliki loyalitas rendah akan memiliki sikap kerja yang negatif.

Dalam setiap perusahaan pasti memiliki masalah dengan setiap karyawannya, hal ini disebabkan karena adanya ketidaksesuaian pemikiran pada setiap karyawan. Hal ini dapat menimbulkan masalah yang fatal bagi setiap karyawannya, seperti munculnya konflik yang mengakibatkan hubungan antar karyawan menjadi tidak baik, akan munculnya tingkat stres yang berlebihan yang akan dirasakan oleh karyawan pada sebuah perusahaan, sehingga menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut terhadap apa yang telah dikerjakan.

Konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidak sesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun negatif [4]. Ketika orang mengalami frustrasi yang belum terselesaikan dalam menjalankan proses kehidupan, maka ia tidak mungkin dapat terlepas dari konflik. Namun, konflik dapat membuat seseorang mengalami perubahan-perubahan perilaku, yang sering kali mengganggu dan bahkan membuat seseorang mengalami stres. Tetapi, disisi lain konflik membuat orang menjadi tertantang untuk mengatasi. Jika sudah mulai muncul konflik baik antar sesama karyawan maupun dengan perusahaan atau organisasi maka akan sulit untuk mencapai tiap poin-poin komitmen organisasi, serta tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan juga tidak akan besar, karena sudah adanya masalah yang timbul dalam lingkungan internal perusahaan atau organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi biasanya mampu untuk membentuk tingkat kepuasannya sendiri, ini disebabkan karena sudah adanya penanaman komitmen dalam diri masing-masing karyawan. Sehingga jika karyawan sudah komitmen dengan pekerjaan dan perusahaannya maka karyawan tersebut pasti memiliki nilai loyalitas yang sangat tinggi pada organisasinya. Komitemen karyawan kepada perusahaan di pandang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang loyal akan bersedia mendahulukan kepentingan perusahaan dari padaa kepentingan dirinya sendiri. Dalam setiap sikap atau perilaku organisasi pasti membahas arti penting komitmen karyawan. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan atau organisasi karyawannya tidak memiliki komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada pada setiap karyawannya, sehingga memiliki dampak yang buruk terhadap loyalitas karyawannya.

Menurut [5] menyatakan bahwa komitmen organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dalam melakukan pekerjaan, setiap karyawan pasti mencapai titik dimana mereka bisa merasa puas terhadap pencapaian hasil kepuasan kerja yang mereka lakukan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan



mempengaruhi loyalitas dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Jika terjadi konflik pada karyawan maka akan muncul beberapa akibat dari konflik yang bermacam-macam, sehingga jika terjadi tingkat stres yang berlebihan pemimpin harus mampu memberikan penanganan terbaik kepada para karyawannya, agar para karyawan merasa lebih tenang. Jika kondisi para karyawannya baik, maka kepuasan kerja pada masing-masing karyawan dapat terwujud. Sehingga para karyawan dapat mencapai titik kepuasanya tersendiri.

Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan masyarakat. Rumah Sakit menyediakan berbagai jenis guna membantu masyarakat dalam mencapai kesehatan yang optimal. Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang merupakan rumah sakit yang berbasis militer di Kota Padang dengan visi mewujudkan menjadi Rumah Sakit Kebanggaan prajurit. Rumah Sakit ini juga melayani pasien dengan BPJS maupun pasien umum yang ingin untuk berobat.

Rumah sakit adalah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya kesehatan yang rujukan untuk mendukung upaya kesehatan puskesmas. Pertumbuhan rumah sakit dewasa ini sangat berkembang dengan pesat. Persaingan antar Rumah sakit baik pemerintah maupun swasta akan semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas. Selain itu, masyarakat menuntut rumah sakit harus dapat memberikan pelayanan yang *one stop service*, artinya seluruh kebutuhan pelayanan kesehatan dan pelayanan terkait pasien harus dapat dilayani oleh rumah sakit secara cepat, akurat, bermutu dan terjangkau.

Tabel 1.

Absensi Staf Non Medis Rumah Sakit Tk.III Dr. Reksodiwiryo Padang dari Bulan Oktober 2017- Maret 2018

Bulan	Keterangan								%
	H	DD	DL	DIK	S	I	TP	TK	
Oktober	45	22	-	-	3	14	-	10	71
November	67	17	5	4	2	8	-	1	81
Desember	67	9	3	2	4	7	-	2	81
Januari	71	10	2	1	6	4	-	-	86
Februari	50	27	-	-	2	15	-	-	82
Maret	66	5	2	2	7	-	-	12	76

Sumber: Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang

Dari tabel diatas diketahui data absensi dari bulan oktober 2017 sampai dengan maret 2018 adalah sebagai berikut, jumlah karyawan pada bulan oktober yaitu, hadir (H) 45 orang, dinas dalam (DD) 22 orang, dinas luar (DL) tidak ada, diklat (DIK) tidak ada, sakit (S) sebanyak 3 orang, izin (I) sebanyak 14 orang, tahanan POM (TP) tidak ada, dan tanpa keterangan (TK) sebanyak 10 orang. Pada Bulan November yaitu, hadir (H) 67 orang, dinas dalam (DD) 17 orang, dinas luar (DL) 5 orang, diklat (DIK) 4 orang, sakit (S) sebanyak 2 orang, izin (I) sebanyak 8 orang, tahanan POM (TP) tidak ada, dan tanpa keterangan (TK) sebanyak 1 orang. Pada Bulan desember yaitu, hadir (H) 67 orang, dinas dalam (DD) 9 orang, dinas luar (DL) 3 orang, diklat (DIK) 2 orang, sakit (S) sebanyak 4 orang, izin (I) sebanyak 7 orang, tahanan POM (TP) tidak ada, dan tanpa keterangan (TK) sebanyak 2 orang. Pada bulan januari yaitu, hadir (H) 71 orang, dinas dalam (DD) 10 orang, dinas luar (DL) 2 orang, diklat (DIK) 1 orang, sakit (S) sebanyak 6 orang, izin (I) sebanyak 4 orang, tahanan POM (TP) tidak ada, dan tanpa keterangan (TK) sebanyak tidak ada. Pada bulan februari yaitu, hadir (H) 50 orang, dinas dalam (DD) 27 orang, dinas luar (DL) tidak ada, diklat (DIK) tidak ada, sakit (S) sebanyak 2 orang, izin (I) sebanyak 15 orang, tahanan POM (TP) tidak ada, dan tanpa keterangan (TK) sebanyak tidak ada. Dan pada bulan maret yaitu, hadir (H) 66 orang, dinas dalam (DD) 5 orang, dinas luar (DL) 2 orang, diklat (DIK) 2 orang, sakit (S) sebanyak 7 orang, izin (I) sebanyak tidak ada, tahanan POM (TP) tidak ada, dan tanpa keterangan (TK) sebanyak 12 orang.



Tabel 2
Sasaran dan Realisasi Kinerja Staf Non Medis Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang

NO	Devisi	SASARAN (Nilai)	REALISASI			
			2016		2017	
			(Nilai)	%	(Nilai)	%
1	TUUD	885	743	83	714	81
2	Personalia	885	722	82	731	83
3	Urdal	1145	876	77	868	76
4	Keuangan	885	757	85	679	89
5	Uryanmed	885	713	81	843	95
6	Instaldik	950	805	85	852	90
7	Renproggar	1250	876	70	1007	81
8	Rekam Medis	885	823	93	753	85

Sumber : *Bagian Personalia Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang*

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa realisasi kinerja perawat Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryo Padang mengalami fluktuasi dari tahun 2016-2017 disetiap devisi. Dibandingkan tahun 2016, pada tahun 2017 penilaian kinerja staf non medis mengalami penurunan hanya bagian TUUD, urdal, dan Rekam Medis.

II. METODE DAN MATERI

METODE

Bentuk penelitian ini akan memakai desain penelitian deskriptif kuantitatif yang meliputi pengumpulan data, penyusunan dan analisa yang berasal dari angka-angka dalam catatan instansi yang bersangkutan, kemudian diolah menjadi data dan selanjutnya diadakan suatu analisis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan *probability sampling*. Untuk menentukan besar sampel digunakan rumus [6], yaitu :

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

Dimana :

N = banyak sampel

N = total seluruh anggota populasi

e = % Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Pada penelitian ini $e = 10\%$, maka perhitungan besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{135}{1 + (135)(0,1)^2} = 57,44$$

Berdasarkan uraian di atas maka sampel pada penelitian ini berjumlah 135 orang yang dapat mewakili dari populasi sebanyak 57 orang.

Analisis yang digunakan yaitu menurut [7] Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

X ₁	= Konflik
X ₂	= Komitmen Organisasi
X ₃	= Kepuasan Kerja
Y	= Loyalitas Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	= Koefisien regresi masing-masing variabel
e	= Standar error

MATERI

Konflik

Konflik merupakan interaksi antar individu, kelompok, dan organisasi tidak tertutup kemungkinan terjadi perbedaan kepentingan dan pandangan yang berujung pada timbulnya konflik. Pandangan orang tentang konflik cukup beragam, ada yang memandang sebagai sesuatu yang tidak baik, tetapi ada pula yang memandang bahwa konflik diperlukan sebagai kebutuhan. Menurut [8] konflik merupakan suatu proses yang di mulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah di pengaruhi secara negatif, atau tentang memengaruhi secara negatif, tentang sesuatu yang diketahui pihak pertama.

Komitmen Organisasi

Menurut [9] mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterkaitan efektif pada organisasi (*affective commitment*), Komitmen sebagai biaya yang harus di tanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai keajaiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

Menurut [8] mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut [10] memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut [11] loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Loyalitas dalam perusahaan sangat diperlukan karena sangat mempengaruhi kesuksesan dari perusahaan.

III. PEMBAHASA DAN HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Konflik (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), kepuasan Kerja (X₃) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Table 3.



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>

Regresi Berganda Variabel Konflik, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31,107	21,536		1,444	,155		
KONFLIK	,918	,568	,177	1,616	,112	,887	1,128
KOMITMEN_ORGANISASI	1,083	,183	,633	5,909	,000	,930	1,075
KEPUASAN_KERJA	,522	,238	,233	2,197	,032	,952	1,051

a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan table 3 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 31,107 + 0,918X_1 + 1,083X_2 + 0,522X_3 + e$$

Uji Hipotesa Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil pengujian ini probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka hipotesa diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05.

- Pengaruh Konflik (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Dari tabel 4.17 diatas terlihat t-hitung 1,616 dan t-tabel 2,004 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel (1,616 < 2,004) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha (0,112 > 0,05) maka dapat diperoleh H₀ diterima Ha ditolak.

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Konflik (X1) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y)

H_a: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara konflik dengan loyalitas karyawan. Dengan demikian Ho diterima dan H1 ditolak.
- Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Dari tabel 4.17 diatas terlihat t-hitung 5,909 dan t-tabel 2,004 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel (5,909 > 2,004) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak Ha diterima.

H₀: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

H_a: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan loyalitas karyawan. Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima.
- Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Dari tabel 4.17 diatas terlihat t-hitung 2,197 dan t-tabel 2,004 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel (2,197 > 2,004) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,032 > 0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak Ha diterima.

H₀: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

H_a: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)



Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Uji Hipotesa Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Konflik (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut :

Tabel 4.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7563,881	3	2521,294	13,555	,000 ^b
Residual	9858,119	53	186,002		
Total	17422,000	56			

a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, KOMITMEN_ORGANISASI, KONFLIK

Sumber : Data diolah SPSS21

Dari tabel 4. di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($13,555 > 2,78$), dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Konflik, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Tk. III dr. Reksodiwiryo Padang.

Koefisien Derteminasi

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen terdiri dari Konflik (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 5.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,402	13,638

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, KOMITMEN_ORGANISASI, KONFLIK

b. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS21

Berdasarkan tabel 5. diatas diperoleh angka Adjust R Square sebesar 0,402 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Konflik, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,402 atau 40,2 % sedangkan sisanya sebesar 59,8% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yakni sebagai berikut :

1. Bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Konflik terhadap Loyalitas karyawan.
2. Bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Komitmen Organisasi Loyalitas Karyawan.



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>

3. Bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.
4. Bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Pengembangan Karier karyawan.
5. Bahwa Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

REFERENASI

- [1] A. S. Adiwibowo, "Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 1, 2012, [Online]. Available: <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jmb/article/view/1483>.
- [2] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- [3] M. S.P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- [4] S. P. dan T. A. J. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta, 2014.
- [5] F. Luthans, *Perilaku Organisas*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2012.
- [6] T. Amirin, *Populasi Dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin*. Jakarta: Erlangga, 2011.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [8] S. Robbins and T. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)No Title*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- [9] Allen dan Meyer, *Organizational Commitment in Higher Education*. Jackson State University:Mississippi, 2011.
- [10] H. Dipboye, Robert, Smith, *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan, Understanding Industrial And Organizational Psychology*. America: United States Of America: Harcourt Brace College Publishers, 2014.
- [11] Istijanto, *Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyaltis, Motivasi Karyawan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010.

