

Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Loyalitas Pegawai

Lidia Febrianty Sule¹, M. Ardan², Herni Johan³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam, Samarinda, Indonesia

<p>Info Artikel</p> <hr/> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Desember, 2024 Disetujui: Januari, 2025 Dipublikasi: Maret, 2025</p> <hr/> <p>Kata kunci: Loyalitas Karyawan; Sumber Daya Manusia; <i>Turnover</i>; Rumah Sakit, Pengembangan Karir</p> <hr/> <p>Keywords: Employee Loyalty; Human Resources; Turnovers; Hospital, Career Development</p> <hr/>	<p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p>Loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam mempertahankan stabilitas organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial dalam meningkatkan loyalitas karyawan, karena program pengembangan karir, pelatihan, dan kesempatan peningkatan keterampilan dapat memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Rumah Sakit Siaga AI Munawwarah Samarinda mengalami peningkatan dan penurunan karyawan yang berhenti bekerja sehingga angka <i>turnover</i> mencapai lebih dari 10% per tahunnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap loyalitas karyawan di rumah sakit tersebut. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain <i>cross-sectional</i>. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan populasi 144 karyawan dan sampel yang digunakan 103 responden yang dipilih melalui <i>purpoive sampling</i> dan kemudian di analisis menggunakan metode regresi <i>linier</i> sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, di tunjukan oleh nilai <i>p value</i> ($0,000 < 0,05$). Temuan ini menunjukkan pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan. (Arial 10 pt, spasi 1.0, satu paragraph).</p>
<p>Corresponding Author: Lidia Febrianty Sule Email: Ebymoray@gmail.com</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>Employee loyalty is an important factor in maintaining organizational stability. The development of human resources (HR) is crucial in enhancing employee loyalty, as career development programs, training, and opportunities for skill enhancement can strengthen employees' sense of belonging to the company. AI Munawwarah Siaga Hospital in Samarinda has experienced fluctuations in employee turnover, with a turnover rate exceeding 10% per year. This research aims to analyze the impact of HR development on employee loyalty at the hospital. The method used is quantitative with a cross-sectional design. Data were collected through a questionnaire with a population of 144 employees, and a sample of 103 respondents was selected using purposive sampling, followed by simple linear regression analysis. The results indicate that HR development has a positive and significant effect on employee loyalty, as evidenced by a p-value of ($0.000 < 0.05$). These findings highlight the importance of HR development (Arial 10 pt, space 1.0, one paragraph).</i></p> <p style="text-align: right;">© 2025 Lidia Febrianty Sule, M. Ardan, Herni Johan This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license</p>

PENDAHULUAN

Loyalitas merujuk pada sikap atau perilaku seseorang yang mencerminkan komitmen dan ketergantungan terhadap suatu entitas, baik individu, organisasi, maupun merek tertentu (Wahyuni, 2021). Loyalitas muncul sebagai hasil dari hubungan yang kuat dan kepercayaan antara individu dan organisasi (Laili & Canggih, 2021). Dalam konteks perusahaan, loyalitas dipandang sebagai ketergantungan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin melalui kesetiaan pada visi, misi, serta tujuan perusahaan (Rohmah & Suhardiyah, 2021). Loyalitas yang tinggi menunjukkan adanya rasa memiliki dari karyawan terhadap perusahaan, di mana mereka merasa menjadi bagian integral dari kesuksesan organisasi (Yuniasih, 2022). Loyalitas ini tidak hanya ditandai oleh kehadiran fisik karyawan, tetapi juga dedikasi serta komitmen mereka dalam memberikan kontribusi optimal bagi pertumbuhan organisasi (Tumundo et al., 2022).

Loyalitas karyawan adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang loyal tidak hanya bertahan lebih lama di perusahaan, tetapi juga menunjukkan performa kerja yang lebih baik (Yuniasih, 2022). Faktor-faktor yang membangun loyalitas karyawan mencakup pengembangan karir, pemberian insentif, dan lingkungan kerja yang kondusif (Mujahidin & Khoirianingrum, 2019). Karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan cenderung memberikan balasan dalam bentuk kerja keras dan kesetiaan kepada perusahaan (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Loyalitas yang tinggi membantu perusahaan mengurangi turnover karyawan, yang pada akhirnya dapat menghindarkan perusahaan dari tingginya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Widyawati, 2017). Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus terus berupaya menjaga loyalitas karyawan melalui program-program yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan mereka (Susetyowati et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah et al. (2024) menunjukkan bahwa tingkat turnover tenaga kesehatan di seluruh dunia, termasuk Indonesia, tergolong tinggi. Di tingkat global, turnover tenaga kesehatan berkisar antara 15-44%, sedangkan di Indonesia angkanya mencapai 13-35%. Studi di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda mengungkapkan fluktuasi jumlah karyawan yang berhenti bekerja dari 2020 hingga 2024. Pada 2020, persentase karyawan yang keluar adalah 13,9%. Angka ini meningkat menjadi 20,2% pada 2021, yang merupakan puncak dari fluktuasi tersebut. Tahun 2022 menunjukkan penurunan menjadi 15,7%, sementara pada 2023, meskipun jumlah total karyawan tetap, persentase karyawan yang keluar naik kembali menjadi 17%. Hingga Agustus 2024, persentase karyawan yang keluar tercatat sebesar 13,9%. Penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention di Rumah Sakit X Sangatta, Kabupaten Kutai Timur, menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi, sedangkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan (Aisyah et al., 2024).

Salah satu faktor kunci yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah pengembangan karir (Nurfaeda et al., 2022). Pengembangan karir memberikan peluang kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, yang pada gilirannya memperkuat

keterikatan mereka dengan perusahaan (Lumi et al., 2019). Program pelatihan, seminar, dan pengembangan lainnya menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap masa depan karyawan, sehingga menciptakan perasaan positif dan mendorong loyalitas (Haris et al., 2022). Selain itu, pengembangan karir yang efektif dapat memberikan kesempatan promosi kepada karyawan, meningkatkan perasaan dihargai, dan memperkuat loyalitas mereka (Mokoagow et al., 2020). Dengan demikian, pengembangan karir yang memadai dapat mengurangi keinginan karyawan untuk mencari peluang kerja di luar perusahaan (Agmasari & Septyarini, 2022).

Loyalitas karyawan tidak hanya mencerminkan kesetiaan terhadap perusahaan, tetapi juga hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan (Saputra et al., 2024). Karyawan yang merasa diberdayakan dan diberi kesempatan untuk berkembang, baik secara profesional maupun pribadi, cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi (Putra et al., 2022). Hubungan positif antara karyawan dan perusahaan ini membutuhkan upaya dari organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan (Dan, 2022). Loyalitas yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Setyobudi, 2022). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis berperan penting dalam mendorong motivasi dan loyalitas karyawan (Saputra & Rizky Mahaputra, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi sumber daya manusia yang efektif agar sejalan dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi (Khuong et al., 2020).

Beberapa studi menyoroti hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan loyalitas karyawan. Penelitian oleh Yuliyanti et al. menemukan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Wahyuni, 2021). Penelitian lain oleh Aulia Rahman dan Syahrizal di Universitas Negeri Padang mengungkapkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas karyawan (Tri et al., 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung terbukti memiliki peran penting dalam memengaruhi loyalitas karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Edi Jumadi di Pare-pare yang menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Oleh karena itu, loyalitas karyawan dipandang sebagai elemen kunci dalam stabilitas dan kesuksesan jangka panjang perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Tri et al., 2022). Penelitian ini sangat relevan untuk memahami pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai penghubung yang penting (Mulang, 2021). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi industri, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Jumadi & Lilla, 2021). Dengan pengelolaan loyalitas yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi (Hermawan, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan aset berharga bagi keberhasilan organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas,

seperti pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, perusahaan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Upaya ini tidak hanya membantu meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas, stabilitas, dan daya saing perusahaan di tengah dinamika bisnis yang terus berubah. Oleh karena itu, pengelolaan loyalitas karyawan harus menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi yang ingin mencapai pertumbuhan jangka panjang.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Siaga AI Munawwarah Samarinda, pada bulan November 2024. Populasi penelitian terdiri dari 144 karyawan, dengan sampel yang diambil sebanyak 103 karyawan. Sumber data dikumpulkan melalui kuesioner *purposive sampling*, dan teknik analisis data yang dipakai adalah metode regresi linear sederhana. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bersedia menjadi responden, bekerja di Rumah Sakit Siaga AI Munawwarah Samarinda, memiliki masa kerja ≥ 6 bulan, dan tidak sedang dalam masa cuti selama ≥ 1 bulan. Sedangkan kriteria eksklusi yang digunakan adalah Karyawan yang telah bekerja selama ≥ 10 tahun.

HASIL

A. Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

Analisis Univariat adalah jenis analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis satu variabel secara individu. Dalam konteks analisis penelitian digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden diantaranya, Umur, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Unit Kerja, Penghasilan, Status Pegawai, dan Fungsional, sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Siaga AI Munawwarah Samarinda

	Loyal		Cukup Loyal		Tidak Loyal		n	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Umur								
Remaja akhir: 17-25	10	9,7%	17	16,5%	0	0%	27	26,2%
Dewasa Awal: 26-35	23	22,3%	20	19,4%	1	1%	44	42,7%
Dewasa Akhir: 36-45	15	14,6%	6	5,8%	1	1%	22	21,4%
Lansia Awal: 46-55	7	6,8%	2	1,9%	0	0%	9	8,7%
Lansia Akhir: 56-65	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Jenis Kelamin								
Perempuan	30	29,1%	32	31,1%	0	0%	62	60,2%
Laki-Laki	26	25,2%	13	12,6%	2	1,9%	41	39,8%
Lama Bekerja								
< 1 Tahun	7	6,8%	4	3,9%	0	0%	11	10,7%
1-3 Tahun	18	17,5%	20	19,4%	1	1%	39	37,9%
> 3 Tahun	31	30,1%	21	20,4%	1	1%	53	51,5%
Pendidikan Terakhir								
SMA	16	15,5%	8	7,8%	1	1%	25	24,3%
DIII	16	15,5%	18	17,5%	0	0%	34	33%
S1/S1 Terapan	15	14,6%	12	11,7%	1	1%	28	27,2%
Profesi	5	4,9%	4	3,9%	0	0%	9	8,7%
S2/Spesialis 1	3	2,9%	1	1%	0	0%	4	3,9%

Lainnya	1	1%	2	1,9%	0	0%	3	2,9%
Unit Kerja								
Manajemen	7	6,8%	4	3,9%	0	0%	11	10,7%
Pelayanan Medis	24	23,3%	16	15,5%	1	1%	41	39,8%
Penunjang Medis	3	2,9%	9	8,7%	0	0%	12	11,7%
Penunjang Non Medis	2	1,9%	7	6,8%	0	0%	9	8,7%
Logistik dan Gudang	1	1%	0	0	0	0%	1	1%
Dukungan Layanan Umum	17	16,5%	9	8,7%	1	1%	27	26,2%
Kemitraan	2	1,9%	0	0	0	0%	2	1,9%
Penghasilan								
< 3.497.124	37	35,9%	39	37,9%	2	1,9%	78	75,7%
3.497.124-5.000.000	14	13,6%	4	3,9%	0	0%	18	17,5%
5.000.001-10.000.000	2	1,9%	1	1%	0	0%	3	2,9%
> 10.000.000	3	2,9%	1	1%	0	0%	4	3,9%
Status Pegawai								
Pegawai Tetap	10	9,7%	12	11,7%	1	1%	23	22,3%
Pegawai Tidak tetap	46	44,7%	33	32%	1	1%	80	77,7%
Fungsional								
Dokter	4	3,9%	1	1%	0	0%	5	4,9%
Perawat	14	13,6%	14	13,6%	1	1%	29	28,2%
Bidan	5	4,9%	2	1,9%	0	0%	7	6,8%
Asisten Apoteker	1	1%	3	2,9%	0	0%	4	3,9%
Ahli Radiologi	0	0	2	1,9%	0	0%	2	1,9%
Analisis	2	1,9%	4	3,9%	0	0%	6	5,8%
Rekam Medis	1	1%	1	1%	0	0%	2	1,9%
Pendaftaran	0	0	4	3,9%	0	0%	4	3,9%
Kasir	1	1%	2	1,9%	0	0%	3	2,9%
Security	4	3,9%	3	2,9%	1	1%	8	7,8%
Laundry	0	0	1	1%	0	0%	1	1%
IPSR	5	4,9%	1	1%	0	0%	6	5,8%
Lainnya	19	18,4%	7	6,8%	0	0%	26	25,2%

Sumber Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan dari tabel 1 diatas menjelaskan bahwa, karakteristik responden didominasi oleh karyawan yang berumur (26-35) atau kategori dewasa awal, dengan rincian sebesar 44 (42,7%) dan 23 responden pada kateogori ini menunjukkan sikap loyal, kemudian pada karakteristik Jenis Kelamin didominasi oleh Perempuan dengan rincian sebesar 62 (60,2%) dan rata-rata pada kategori ini responden menunjukkan sikap cukup loyal dengan total sebanyak 32 responden, pada karakteristik lama bekerja didominasi oleh responden yang bekerja selama > 3 tahun dengan rincian sebesar 53 (51,5%) dan pada kategori ini 31 responden menunjukkan sikap loyal, pada karakteristik pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan DIII sebanyak 34 (33%) dan rata-rata responden merasa cukup loyal dengan rincian sebesar 18 responden.

Selain itu, pada karakteristik Unit Kerja didominasi oleh responden yang bekerja dalam unit Pelayanan Medis dengan rincian sebesar 41 (39,8%) dan 24 responden pada kategori ini menunjukkan sikap loyal, kemudian pada karakteristik Penghasilan didominasi oleh responden yang berpenghasilan < 3.497.124 atau dalam arti lain adalah dibawah UMR Kota Samarinda dengan rincian sebesar 78 (75,7%) dan rata-rata responden menunjukkan sikap cukup loyal pada kategori ini, pada karakteristik Status Pegawai didominasi oleh Pegawai tidak tetap dengan rincian sebesar 80 (77,7%) dan pada kategori ini 46 pegawai menunjukkan sikap loyal, pada karakteristik

Fungsional didominasi oleh Perawat dengan rincian sebesar 29 (28,2%) dalam kategori ini sikap Loyal dan Cukup Loyal responden menunjukkan nilai yang seimbang yaitu sebesar 14 responden pada masing-masing kategorinya.

2. Variabel penelitian

Variabel penelitian ini meliputi 2 variabel terdiri dari variable independent dan variable dependent untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap loyalitas karyawan. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi Baik, Cukup, dan Kurang. Sedangkan loyalitas karyawan meliputi Loyal, Cukup Loyal, dan Tidak Loyal sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Tingkat Loyalitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada karyawan RS. Siaga AI Munawwarah Samarinda

Variabel (n=103)	n	%
Loyalitas Karyawan		
Loyal	56	54,4
Cukup Loyal	45	43,7
Tidak Loyal	2	1,9
	n	%
Pengembangan Sumber Daya Manusia		
Baik	3	2,9
Cukup	74	71,8
Kurang	26	25,2

Sumber: Data diolah Penulis, (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan rumah sakit sebesar 56 (54,4%), sedangkan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 74 (71,8%) yang berarti bahwa responden merasa cukup terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di rumah sakit.

B. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Setelah kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya, langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas. Jika data terbukti berdistribusi normal, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil dari analisis bivariat disajikan sebagai berikut:

Table 3. Analisis Bivariat Berdasarkan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan

Variabel (N=103)	Std Deviation ± Mean	Min - Max	Uji Normalitas	Uji Linieritas	Uji Heteroskedastitas	Uji T	Uji F	Uji Koefisien Determinasi	P Value
Loyalitas Karyawan	8,903 ± 51,747	29,00 – 70,00	0,072	0,704	0,753	11,584	134,18	0,571	0,000

Pengembangan Sumber Daya Manusia	7,824 ± 7,824	14,00 – 54,00
----------------------------------	---------------	---------------

Sumber :Data Diolah Penulis (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data statistik pada variabel Loyalitas Karyawan memiliki nilai Standar deviasi dan mean sebesar $8,903 \pm 51,747$ dan nilai Min-Max sebesar 29,00 – 70,00, kemudian pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai Standar deviasi dan mean sebesar $7,824 \pm 7,824$, dan nilai Min-Max sebesar 14,00 – 54,00. Selanjutnya, pada hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,072 > 0,05$ maka model regresi ini atau data residual berdistribusi normal, hasil uji heteroskedastisitas juga menunjukkan nilai Signifikansi sebesar $0,753 > 0,05$ yang diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Selain itu, pada hasil Uji parsial (Uji t) di dapat t hitung lebih besar dari t tabel ($11,584 > 1,66008$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan, pada hasil perhitungan Uji Simultan (Uji f) didapatkan f hitung lebih besar dari f tabel ($134,18 > 3,94$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan, kemudian pada hasil Uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh sebesar 57,1% terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 42,9% ($100\% - 57,1\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Siaga Almunawwarah Samarinda. Loyalitas karyawan menjadi sangat penting, khususnya dalam sektor layanan kesehatan. Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai studi mengungkapkan bahwa pengembangan SDM yang optimal dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan di sektor-sektor lain, termasuk di sektor kesehatan. Penerapan pengembangan SDM yang tepat di rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, melalui peningkatan kompetensi tenaga medis dan non-medis, penerapan standar keselamatan pasien, serta pemanfaatan teknologi terbaru. Selain itu, pengembangan SDM juga dapat meningkatkan motivasi karyawan serta membuka peluang bagi perkembangan karir mereka, yang pada gilirannya memperkuat reputasi rumah sakit dan daya saingnya di pasar.

Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai kesediaan dan tekad karyawan untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan visi organisasi melalui kontribusi nyata seperti ide, gagasan, dan kinerja. Loyalitas yang tinggi mendukung stabilitas operasional organisasi, sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih efisien dan berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memperhatikan pengembangan SDM, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung kinerja karyawan yang lebih optimal.

Mayoritas karyawan di Rumah Sakit Siaga Almunawwarah menunjukkan loyalitas yang tinggi, karena merasa pekerjaan mereka dihargai oleh atasan dan usaha mereka untuk mengembangkan diri diakui oleh perusahaan. Namun, terdapat pula beberapa karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang rendah atau cukup loyal, yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap beberapa aspek. Beberapa di antaranya tidak merasa puas dengan kesejahteraan karyawan dan fasilitas yang disediakan, serta pelatihan yang dianggap tidak efektif untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, beberapa responden merasa kurang puas dengan kesempatan yang diberikan untuk mengikuti program pengembangan diri. Pelatihan yang tersedia juga dianggap tidak mendukung tujuan karir mereka. Sebagian karyawan merasa bahwa usaha mereka untuk mengembangkan diri tidak dihargai oleh perusahaan, upaya mereka untuk mempelajari hal-hal baru tidak diakui, dan mereka tidak merasa terdorong untuk terus meningkatkan keterampilan. Faktor-faktor ini berkontribusi terhadap rendahnya tingkat loyalitas karyawan tertentu.

Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas karyawan. Pengembangan SDM memainkan peran penting dalam pengembangan karir, seperti pelatihan berbasis kompetensi yang dapat meningkatkan kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, memberikan kesempatan bagi mereka untuk terus berkembang, serta mempersiapkan mereka menghadapi tantangan dan peluang karir di masa depan. Pelatihan ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga dapat membantu mereka memberikan kontribusi lebih bagi kemajuan organisasi. Penelitian oleh Nurdiana et al. (2021) mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa kebijakan organisasi yang mendukung pengembangan karier, seperti pelatihan berbasis kompetensi, dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian dari Kumar dan Mishra (2020) juga menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan loyalitas karyawan di sektor jasa, karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Selanjutnya, penelitian Pratama (2022) mengungkapkan bahwa kesejahteraan finansial juga memiliki kontribusi besar terhadap potensi retensi karyawan. Karyawan yang merasa aman dan stabil secara finansial cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi secara finansial, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka. Selain itu, penelitian oleh Ratna (2021) mengungkapkan bahwa fasilitas yang memadai dapat mempermudah operasional perusahaan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan cenderung merasa nyaman dan betah bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan kesejahteraan finansial dan fasilitas yang memadai untuk karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi lebih maksimal dan mendukung loyalitas karyawan.

Berdasarkan buku Marayasa et al. (2022), pengembangan SDM seperti pelatihan, pendidikan, atau peningkatan keterampilan dirancang untuk memenuhi kebutuhan yang telah diidentifikasi dalam organisasi. Dengan memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan strategi perusahaan, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi, meningkatkan

efisiensi, serta lebih siap menghadapi persaingan bisnis. Dalam konteks rumah sakit, manajemen perlu memperhatikan strategi pengembangan SDM yang tepat, karena tujuan dari strategi ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu, meningkatkan kinerja karyawan, serta memperkuat loyalitas mereka. Selain faktor internal, faktor eksternal seperti persaingan pasar tenaga kerja juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik atau pengembangan SDM yang lebih baik akan berisiko mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk terus mengevaluasi dan memperbarui strategi pengembangan SDM agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan perkembangan teknologi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa cukup puas dengan program pengembangan SDM yang ada, masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas. Temuan ini memberikan indikasi bahwa program pengembangan SDM perlu ditingkatkan agar lebih relevan dengan kebutuhan karyawan. Program pelatihan yang berkelanjutan dan terstruktur, sebagaimana diidentifikasi dalam studi sebelumnya, memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan (Williams & Jones, 2019). Secara keseluruhan, penelitian ini dan temuan dari studi terdahulu menegaskan pentingnya pengelolaan SDM yang strategis, berkelanjutan, dan berbasis pada kebutuhan karyawan. Program pelatihan, kebijakan insentif, dan pengembangan karir tidak hanya berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Pratama, 2022). [Font Arial, 11 pt, Spasi 1,15]

SIMPULAN

Pengembangan SDM di Rumah Sakit Al Munawwarah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, kinerja, dan loyalitas karyawan. Melalui fasilitas pengembangan yang memadai, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kebijakan yang mendukung, serta budaya organisasi yang terbuka terhadap pembelajaran, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong komitmen jangka panjang karyawan. Program pelatihan yang efektif, insentif yang tepat, serta evaluasi rutin terhadap pengembangan SDM juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan berkualitas dan mengurangi tingkat turnover. Dengan demikian, pengembangan SDM yang berkelanjutan tidak hanya berpengaruh pada peningkatan kinerja rumah sakit, tetapi juga pada loyalitas dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 667–677. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1670>

- Aisyah, S., Ardan, M., & ... (2024). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sains Dan ...*, 6(1), 172–179. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3493/2414>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=rylwEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=info:FZaajHDt5bUJ:scholar.google.com&ots=XYs7nIDJ6h&sisig=bw4bzXVcMSxSwxKjB6s4R528B8>
- Dan, K. K. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik, kompetensi relasional, kompetensi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bappeda kabupaten bima. 5(2), 231–240.
- Haris, A., Firman, A., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), 255–262. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3100>
- Khuong, M. N., Mai, T. P., & Minh Phuong, N. T. (2020). The impacts of human resource management practices on employees' motivation and loyalty. *Management Science Letters*, 10(11), 2673–2682. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.025>
- Laili, R. R., & Canggih, C. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, Dan Label Halal Terhadap Kepuasan Konsumen Produk Body Lotion Citra (Studi Kasus Mahasiswa Surabaya). *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 8(6), 743. <https://doi.org/10.20473/vol8iss20216pp743-756>
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Mokoagow, Z. M., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Pesereo) Wilayah Suluttengo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27799>
- Mujahidin, A., & Khoiraningrum, I. (2019). Analisis Segmentasi, Targeting, Positioning (STP) pada Zakiyya House Bojonegoro. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 2, 284–294.
- Nurfaeda, N., Benjamin, B., A Hadidu, A. H., & Sudirman, S. (2022). The Impact Of Transformational Leadership Styles Instinctive Motivation And Work Culture About Employee Performance AT PT. Beautiful Base. *Journal of Social Research*, 1(11), 344–356. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i11.318>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>

- Rohmah, M. A., & Suhardiyah, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(2), 316–323.
- Saputra, F., Aliefiani, G., Putri, M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 2(1), 168–186. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937>
- Saputra, F., & Rizky Mahaputra, M. (2022). Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Commitment on Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4>
- Setyobudi, S. (2022). Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi, Pengelolaan Keuangan, Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3). <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1281>
- Susetyowati, I., Pradiani, T., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Citra Merek, Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Pelanggan Pada Miracle Aesthetic Clinic Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.32815/jubis.v4i2.1940>
- Tri, J., Nashar, A., Hm, S., Ode, L., & Manan, A. (2022). *Peran e-Leadership, Pengembangan Karir dan Loyalitas pada Karyawan Kinerja karyawan*. 6(1).
- Tumundo, B. B. R., Trang, I., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh Profesionalisme dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi*, 10(1), 373–382. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37973>
- Wahyuni, Y. (2021). *Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 2(2), 20–31. [http://repository.upiypk.ac.id/9889/0Ahttp://repository.upiypk.ac.id/9889/2/SKRIPSI_YOLA_WAHYUNI_17101155310566_BAB I.pdf](http://repository.upiypk.ac.id/9889/0Ahttp://repository.upiypk.ac.id/9889/2/SKRIPSI_YOLA_WAHYUNI_17101155310566_BAB%20I.pdf)
- Widyawati, N. (2017). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Serta Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Loyalitas Konsumen Di Hotel Zakiah Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(1), 74. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.2063>
- Yuniasih, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Kota Tasikmalaya). *BanKu: Jurnal Perbankan Dan Keuangan*, 3(2), 84–91. <https://doi.org/10.37058/banku.v3i2.5824>