

Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Loyalitas Perawat di Rumah Sakit Mitra Plumbon Indramayu

Atikah Indra Iriani¹, Ahdun Trigono², Dicky Yulius³

^{1,2,3}Universitas Respati Indonesia

E-mail: drg.atikahindra@gmail.com¹

Article History:

Received: 27 Maret 2026

Revised: 10 April 2026

Accepted: 20 April 2026

Keywords: *employee loyalty, work ethic, workload, work motivation, and work stress.*

Abstract: *Human resource management in an organization is a complex matter. This is evidenced by the phenomenon of increasing employee turnover at Indramayu Mitra Plumbon Hospital, which rose by up to 49% in 2024. The decline in employee performance, lack of initiative, poor coordination among employees, low awareness of work professionalism, and high levels of responsibility reflect issues related to work motivation, workload, work ethic, and work stress—factors that are associated with low nurse loyalty at Mitra Plumbon Hospital. The purpose of this study is to examine the influence of work motivation, workload, work ethic, and work stress on nurse loyalty at Mitra Plumbon Hospital. Data were collected by distributing questionnaires to 110 employees of Mitra Plumbon Hospital using simple random sampling. The findings indicate that the workload at RS Mitra Plumbon is considerably high, leading to burnout and fatigue among nurses. Despite these conditions, nurses remain in their positions as they perceive the profession to be a calling, a noble vocation, and one that yields a broad societal impact. However, the low level of continuance commitment suggests that nurses may consider seeking employment at other hospitals should more attractive opportunities become available.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas membuat layanan kesehatan mempunyai keunggulan kompetitif dibandingkan pesaingnya. Terlebih, kecepatan perkembangan dalam industri kesehatan menjadi tidak pasti, namun konstan dan diperlukan sumber daya berkualitas untuk mengikuti perubahan secara cepat. Namun pengelolaan SDM yang rumit pada industri kesehatan menghasilkan tantangan tersendiri pada institusi layanan kesehatan untuk menghasilkan loyalitas yang tinggi. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Asean Mercer pada tahun 2019, diketahui bahwa Indonesia adalah salah satu negara yang mengalami permasalahan *turnover* dengan tingkat keluar masuk karyawan sebesar 7-14% setiap tahunnya. Data statistik ini menggambarkan bahwa permasalahan mengenai loyalitas karyawan, intensitasnya tinggi terjadi di Indonesia.

Data pada 5 tahun terakhir Rumah Sakit (RS) Mitra Plumbon Indramayu menggambarkan terjadinya peningkatan perawat yang keluar. Keluarnya perawat dari rumah sakit mengindikasikan

perawat tidak mau mempertahankan keanggotaannya dalam rumah sakit (Cayupe, et al., 2023). Karyawan dengan loyalitas yang tinggi dapat terlihat indikasinya dari rasa tanggung jawab. Perilaku karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil terbaik adalah gambaran yang menunjukkan karyawan tersebut loyal pada organisasi tempatnya bekerja (Fahlefi, 2020). Hasil pengukuran menggunakan metode USG (*urgency, seriousness, dan growth*) menunjukkan tidak tercapainya indikator mutu keterlambatan perawat.

Cara lain untuk melihat loyalitas karyawan adalah inisiatif (Abdullah, Amir, & Husna, 2021). Berdasarkan laporan residensi Atikah (2025), menunjukkan perawat di RS Mitra Plumbon kurang inisiatif. Hal tersebut dikarenakan perawat tidak kontinyu dan konsisten untuk mengingatkan kembali DPJP 60 menit sebelum jam praktek. Karyawan yang loyal akan dimulai dengan puasanya karyawan (Andinni & Harun, 2024). Di lingkungan rumah sakit, dimana beban moral dan tuntutan profesional sangat tinggi, motivasi kerja menjadi kunci utama agar tenaga medis tetap bersemangat, tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga menjalankannya dengan kualitas yang optimal. Sayangnya, tren menurunnya indeks kinerja serta lemahnya inisiatif dari perawat seperti yang terlihat dari temuan internal RS Mitra Plumbon terkait pengingat jadwal DPJP mengindikasikan bahwa sebagian karyawan kemungkinan mengalami penurunan motivasi kerja/kepuasan kerja. Selain itu, RS Mitra Plumbon sendiri mencatat kekurangan tenaga perawat sebagai salah satu masalah utama (berdasarkan laporan residensi Atikah tahun 2025), yang secara langsung berdampak pada distribusi beban kerja yang tidak merata. Ketidakseimbangan ini bukan hanya meningkatkan tekanan fisik dan mental, tetapi juga menurunkan kepuasan kerja. Ketika individu merasa bekerja melebihi kapasitas tanpa dukungan atau imbalan yang memadai, maka loyalitas pun menjadi hal yang sulit untuk dipertahankan.

Loyalitas karyawan juga dapat terlihat indikasinya dari etos kerja yang diberikan oleh karyawan. Data laporan residensi Atikah tahun 2025, rendahnya konsistensi dalam pelaksanaan prosedur, seperti keterlambatan dokter dan lemahnya koordinasi dalam penjadwalan menunjukkan adanya indikasi lemahnya etos kerja di kalangan sebagian karyawan. Menurut penelitian Artawan & Kurkariani (2022); Triambodo, *et al.* (2023) menyatakan bahwa etos kerja merupakan prediktor penting bagi loyalitas dan keberhasilan organisasi di sektor jasa, termasuk kesehatan. Data lainnya mengenai etos kerja atau bentuk profesionalisme dapat dilihat dari tingkat keterlambatan perawat dari rentang tahun 2023-2025. Berdasarkan laporan yang diberikan manajemen SDM dapat terlihat tingkat keterlambatan mengalami tren yang menurun, sebesar 30% per tahun.

Industri kesehatan juga tidak dapat diabaikan dengan konteks stres kerjanya yang tinggi. Jika tidak ditangani secara sistematis, stres kerja akan berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis, loyalitas, bahkan intensi *turnover* (Cayupe *et al.*, 2023). Pada kasus di RS Mitra Plumbon, keterlambatan dokter dan keterbatasan waktu untuk visit atau operasi bisa jadi merupakan gejala dari tingginya stres akibat jadwal kerja yang tumpang tindih, tekanan dari manajemen mutu, maupun ekspektasi pasien.

Berdasarkan uraian tersebut, keempat variabel ini dipilih bukan hanya karena relevansinya dengan teori dan penelitian sebelumnya, tetapi juga karena fakta-fakta empiris di lapangan dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian Andini & Harun (2024) dengan Raihan & Wulandari (2024) sebagai contoh mempunyai perbedaan hasil pada beban kerja dimana penelitian Andini & Harun (2024) membuktikan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian Raihan & Wulandari (2024) menunjukkan sebaliknya. Poin menarik kedua adalah pada letak korelasi antara beban kerja dengan loyalitas kerja dimana kedua penelitian ini menunjukkan kaitan yang positif. Secara logis, kaitan beban kerja dengan loyalitas kerja harus ditunjukkan oleh penelitian Cayupe, *et al.*, (2023) dimana beban kerja secara logis seharusnya berkorelasi negatif dengan loyalitas kerja. Penjelasan argumentatif dari hal ini adalah

.....

ketika beban kerja yang diperoleh karyawan meningkat, maka karyawan menjadi *burnout* karena karyawan akan kehabisan energi untuk bekerja, terlebih jika beban kerja yang diberikan tidak dibagi dengan adil. Namun, fakta yang terjadi pada penelitian Andini & Harun (2024) serta Raihan & Wulandari (2024) adalah terjadinya *employee engagement*. Fenomena ini dapat diduga terkait dengan rasa cinta karyawan terhadap profesinya sehingga waktu terasa cepat berlalu dan merasa semakin sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut (Otoo, Kaur, & Rather, 2023). Sayangnya, Andini & Harun (2024) serta Raihan & Wulandari (2024) tidak menjelaskan fenomena di balik korelasi yang positif antara beban kerja dengan loyalitas karyawan.

Tidak terdapat konteks penjelasan yang dapat menjadi penduga pada penelitian Andini & Harun (2024), namun pada penelitian Raihan & Wulandari (2024) dapat diduga konteksnya yaitu profesi tenaga medis. Penjelasan logis mengenai hal ini adalah banyak karyawan sektor medis menganggap bekerja di industri ini adalah panggilan dan mulia karena berkaitan dengan nyawa seseorang (Jack, 2025). Kegiatan melayani di samping bekerja menjadi alasan kuat beban kerja tidak dianggap mempengaruhi *burnout* karyawan. Namun, jika dibandingkan dengan temuan di RS Mitra Plumbon hal tersebut tidak sesuai dimana tingkat keluar perawat tinggi. Profesi lain yang dianggap sebagai panggilan adalah profesi guru, namun beban kerja yang tinggi pada penelitian Cayupe, *et al.*, (2023) menunjukkan beban kerja yang tinggi tidak dapat ditoleransi oleh guru. Buktinya adalah korelasi antara beban kerja dengan loyalitas guru adalah negatif. Beban kerja juga terkait dengan stres kerja dimana beban kerja yang tinggi dan timpang diantara karyawan akan membuat karyawan stres dan memiliki loyalitas kerja yang rendah (Inegbedion, Inegbedion, Peter, & Harry, 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya akhirnya dapat dijelaskan kembali jika beban kerja dan stres kerja yang tinggi belum tentu secara pasti memberikan pengaruh positif atau negatif pada konteks penelitian di RS Mitra Plumbon. Variabel ini tetap perlu diuji ulang. Pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas kerja, komitmen karyawan lebih kuat dipengaruhi dari sisi afektif atau emosional. Namun, pada temuan yang sifatnya positif, dapat diduga berkaitan dengan keberlanjutan (*continuance*) atau normatif (Cayupe, *et al.*, 2023).

Temuan empiris lainnya yang menarik adalah pada penelitian Triambodo, *et al.*, (2023) yang menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas polisi di Kudus. Petugas polisi sebaiknya tidak diperkenankan mempunyai konflik keagenan karena profesinya mengharuskan bekerja sepenuh hati kepada masyarakat. Konflik kepentingan (*agency theory* atau loyalitas komponen keberlanjutan), pekerjaan sebagai panggilan, dan sisi emosional dapat memberikan varians hasil pengaruh motivasi kerja, beban kerja, etos kerja, dan stres kerja dengan loyalitas perawat. Mengingat kompleksitas faktor yang mempengaruhi keputusan manusia dimana penelitian Abdullah, Amir, & Husna (2021) menyebutkan faktor rasional, emosional, dan kepribadian.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan untuk menggapai sesuatu yang spesifik dan sesuai dengan tujuan pribadinya (Dewi & Trihudyatmanto, 2020). Rakhmawati, Hermayani, & Utari (2024) mendefinisikan motivasi sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan serangkaian aktivitas yang akan mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Dapat dikatakan jika motivasi berkaitan dengan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Teori *self-determination* menyebutkan bahwa di samping ragam kebutuhan manusia, namun semua manusia dianggap mempunyai

motivasi sehingga faktor penggerakannya akan berbeda-beda (Vo, Tuliao, & Chen, 2022). Teori ini dikembangkan oleh Edward Deci dan Richard Ryan pada tahun 1985. Menurut teori ini, terdapat 3 motivasi dasar manusia:

1. *Autonomy* (kemandirian): karyawan akan merasa puas jika diberikan hak membuat keputusannya sendiri;
2. *Competence* (kompetensi): karyawan akan merasa puas karena kompetensi membuat orang tersebut percaya diri dan efektif dalam aktivitasnya;
3. *Relatedness* (keterhubungan): hubungan interpersonal antar karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu (Fahlefi, 2020). Beban kerja memberikan makna suatu cakupan tugas dan tanggung jawab, sedikit atau banyak, yang harus dilakukan unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu (Persada & Mulawarman, 2023). Skala ukur *The Workload Scale* (ECT) yang dikembangkan oleh Calderon, *et al* (Cayupe, et al., 2023), mengukur beban kerja ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Beban kerja berlebihan: jumlah pekerjaan atau tanggung jawab berlebihan serta kemampuan karyawan tidak dapat dimanfaatkan optimal jika beban kerja berlebihan;
2. Beban kerja terlalu rumit: beban kerja yang diberikan terlalu rumit, perusahaan menuntut lebih tinggi dibandingkan kemampuan karyawan, dan penilaian karyawan bahwa pekerjaannya saat ini terlalu sulit.

Etos Kerja

Etos kerja adalah perilaku positif yang berakar pada kerjasama yang kuat, keyakinan fundamental, disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Artawan & Nurkariani, 2020). Etos kerja dianggap bertanggung jawab dalam menggerakkan seluruh potensi diri karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Triambodo, et al., 2023). Etos kerja adalah salah satu faktor penting yang memberikan kontribusi terhadap loyalitas kerja. Miller tahun 2002 menyebutkan bahwa etos kerja adalah konstruk multidimensional (Abun, Julian, & Ballesteros, 2022). Artinya, etos kerja bukan sekedar hal yang tunggal, melainkan beberapa aspek yang saling berkaitan. Dimensi dari multidimensi etos kerja adalah (Abun, Julian, & Ballesteros, 2022):

1. *Work-related activity*: perilaku nyata atau tindakan yang dilakukan karyawan dalam konteks kerja seperti: masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dan tidak menghindari tanggung jawab;
 2. *Attitude and belief*: cara pandang dan nilai-nilai yang dianut seseorang terhadap profesinya. Indikator-indikator yang terkait adalah: percaya bahwa kerja adalah bentuk ibadah atau kontribusi sosial, memandang pekerjaan atau profesi sebagai sesuatu yang bermakna atau tidak hanya sekedar mencari uang, dan meyakini bahwa kerja keras akan membawa kesuksesan.
 3. *Motivation reflected in behavior*: Motivasi adalah dorongan atau niat dari dalam diri seseorang untuk bekerja secara etis dan produktif, yang terlihat dari tindakannya, seperti: antusias dalam menjalankan tugas walaupun tanpa pengawasan, mencari cara untuk senantiasa meningkatkan produktivitas, dan mempunyai inisiatif dan tanggung jawab tanpa diperintah.
-

Stres Kerja

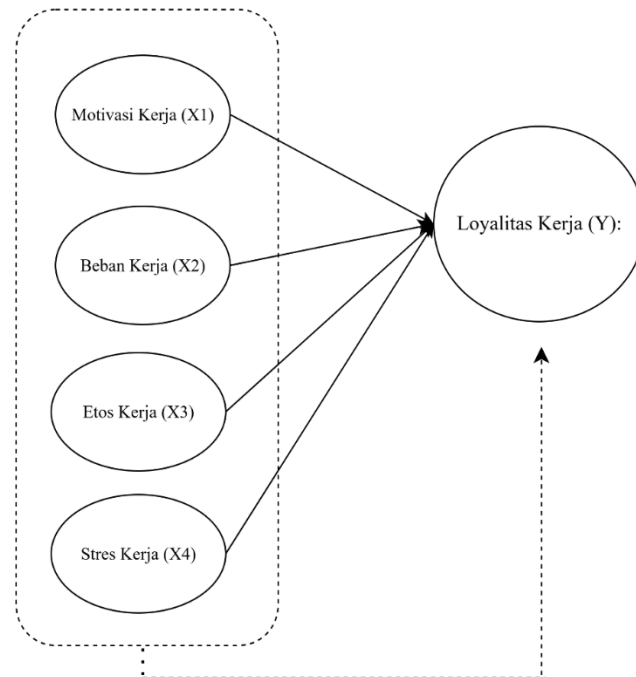
Stres kerja adalah dampak negatif yang dihasilkan karena interaksi yang terjadi antara individu dengan lingkungannya (Ning, *et al.*, 2023). Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi setiap tindakan dari luar atau faktor lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menyebabkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang (Budiyanto, 2022). Stres kerja dapat dikatakan sebagai hasil dari interaksi antara tiap individu dengan lingkungannya (Ning, *et al.*, 2023). Skala ukur stres kerja pada skala *Challenge and Hindrance-related Self-reported Stress Scale* (C-HSS) yang dikembangkan oleh Cavanaugh, *et al* pada tahun 2000 (Ning, *et al.*, 2023) diukur menggunakan dua dimensi utama, yaitu *challenge stress* (stres tantangan) dan *hindrance stress* (stres hambatan) yang kemudian dioperasionalisasi menjadi 11 butir pernyataan.

Loyalitas Kerja

Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk mengeluarkan usaha lebih dalam mencapai tujuan perusahaan (Cayupe, *et al.*, 2023). Loyalitas sering dikaitkan sebagai wujud dari perasaan senang karyawan yang berpengaruh pada tingkah laku dalam bekerja (Andinni & Harun, 2024). Meyer dan Allen membuat konstruk loyalitas karyawan yang banyak digunakan di berbagai penelitian. Konstruk tersebut berbicara mengenai *organizational commitment* atau komitmen organisasi. Tiga aspek yang dijelaskan dari teori ini adalah *affective component* atau komponen afektif (keterlekatan emosional), *continuance component* atau komponen keberlanjutan (keinginan untuk tetap berada di perusahaan), dan *normative component* atau komponen normatif (bertahan karena kewajiban).

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini secara filosofis berpijak pada *Social Exchange Theory* (SET) yang dikembangkan oleh Blau dan Homans, yang menyatakan bahwa hubungan antara individu dengan organisasi dibentuk berdasarkan asas timbal balik (*reciprocal exchange*). Ketika organisasi yang dalam hal ini rumah sakit mampu memberikan nilai tambah berupa lingkungan kerja yang mendukung, beban kerja yang seimbang, penghargaan terhadap kompetensi, serta ruang aktualisasi diri bagi karyawan, maka karyawan akan merespons dengan peningkatan loyalitas, dedikasi, dan tanggung jawab terhadap organisasi. Langkah menjembatani pemahaman tersebut secara praktis, teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pentingnya pengelolaan manusia secara sistematis melalui fungsi-fungsi seperti motivasi kerja, pengelolaan beban kerja, penguatan etos kerja, serta pengendalian stres kerja. Dalam ranah MSDM, keempat variabel bebas dalam penelitian ini (motivasi kerja, beban kerja, etos kerja, stres kerja) merupakan pilar utama dalam membentuk loyalitas karyawan sebagai variabel terikat. Pengelolaan keempat aspek ini dipandang penting agar rumah sakit mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya menuntut produktivitas, tetapi juga mendukung kesejahteraan psikologis dan nilai-nilai profesional tenaga kesehatan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas perawat

H₂: beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas perawat

H₃: etos kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas perawat

H₄: stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas perawat

H₅: motivasi kerja, beban kerja, etos kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas perawat.

METODE PENELITIAN

Riset yang dilakukan menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang penulis rangkai ini merupakan penelitian yang bersifat kausal. Menurut Sekaran & Bougie (2020) tujuan penelitian kausal adalah untuk memahami dan menentukan variabel yang menjadi penyebab (*cause*) dan menentukan variabel yang menjadi akibat (*effect*) dan juga untuk melihat hubungan antara variabel sebab dan variabel akibat, apakah hubungan tersebut positif atau negatif. Populasi penelitian ini adalah perawat RS Mitra Plumbon sebanyak 150 orang. Teknik penetapan sampel menggunakan Slovin dengan target minimal responden adalah 110 orang. Teknik sampling menggunakan *simple random sampling* dimana setiap populasi target mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Informasi mengenai demografi responden juga menarik untuk dideskripsikan dengan tujuan melihat profil perawat di RS Mitra Plumbon Indramayu. Jika sampel dianggap sebagai representasi gambaran profil perawat secara umum, maka persentase profil responden yang menjawab kuesioner penelitian mempunyai tingkat *confidence interval* yang tinggi dalam menggambarkan

proporsi populasi perawat. Karakteristik responden terbesar penelitian adalah:

Tabel 1. Statistik Demografi Penelitian

Status Demografi	Porsi Terbesar	Jumlah
Jenis Kelamin	Perempuan	63,6%
Usia	25-35 tahun	83,6%
Pendidikan	Profesi	40,9%

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa pekerjaan sebagai perawat cenderung lebih disukai oleh perempuan. Lebih banyaknya proporsi perempuan dibandingkan dengan laki-laki bukan karena rumah sakit cenderung lebih menerima perempuan dibandingkan dengan laki-laki, namun lebih dikarenakan preferensi gender secara umum dimana perempuan secara konstruk sosial dipersepsikan sebagai gender pengasuh. Mayoritas perawat didominasi oleh karyawan usia produktif dengan total sebanyak 83,6% dan pendidikan profesi sebanyak 40,9%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas pendidikan di rumah sakit ini cenderung dengan pendidikan yang sifatnya mempunyai keterampilan praktis yang ilmunya langsung dapat diaplikasikan di dunia kerja.

Tabel 2. Uji Prasyarat Regresi Linier Berganda

Variabel	R-Hitung	Cronbach's Alpha	Uji Normalitas	Uji Heteroskedastisitas	Uji Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X ₁)	> 0,187	0,876	0,058	0,338	2,163
Beban Kerja (X ₂)	> 0,187	0,873			2,885
Etos Kerja (X ₃)	> 0,187	0,882			2,729
Stres Kerja (X ₄)	> 0,187	0,889			2,587
Loyalitas Kerja (Y)	> 0,187	0,827			

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa seluruh indikator pada kelima variabel penelitian mampu memberikan penjelasan terhadap konstruk melebihi syarat yang ditetapkan yaitu di atas 0,187. Artinya, indikator tersebut erat kaitannya dengan total konstruk. Seluruh variabel juga mempunyai konsistensi alat ukur yang baik karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7.

Analisis regresi linier berganda membutuhkan uji yang mengasumsikan bahwa model penelitian secara prediktif mempunyai pola yang linier, dimulai dari uji normalitas. Hasil pengolahan menyebutkan bahwa distribusi data penelitian adalah normal atau terpusat karena mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05. Distribusi data yang normal sejalan dengan kesalahan prediksi yang minim dan tidak mengganggu model penelitian, terlihat dari nilai uji heteroskedastisitas di atas 0,05. Terakhir, uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa secara konseptual motivasi kerja, beban kerja, etos kerja, dan stres tidak mempunyai kerangka konseptual yang sama ketika memprediksi loyalitas kerja. Hal ini terbukti dari nilai VIF penelitian <10.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model Penelitian	Uji F	Uji t	Koefisien Determiansi
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja	0,000	0,000	0,438
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja		0,716	
Pengaruh Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja		0,001	
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja		0,468	

Hasil pengujian menyatakan bahwa secara simultan, motivasi kerja, beban kerja, etos kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja yang dibuktikan oleh nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Pengujian secara parsial juga membuktikan bahwa motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karena mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005, sedangkan beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karena mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Motivasi kerja, beban kerja, etos kerja, dan stres kerja memberikan pengaruh kepada loyalitas kerja sebesar 43,8%, sedang sisanya ($100\% - 43,8\% = 56,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Penjelasan dari koefisien determinasi ini adalah naik atau turunnya nilai loyalitas perawat sebesar 1%, terdapat kontribusi motivasi kerja, beban kerja, etos kerja, dan stres kerja sebesar 43,8%.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Pengolahan yang dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat di RS Mitra Plumbon Indramayu dengan korelasi yang positif. Penggunaan *confidence interval* 95%, mampu memberikan keyakinan jika H_1 terjawab atau H_0 ditolak. Korelasi yang positif juga menggambarkan arah hubungan yang rasional antara motivasi kerja dengan loyalitas perawat. Motivasi adalah sikap atau nilai yang mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuannya (Dewi & Trihudyatmanto, 2020). Artinya, faktor-faktor motivasilah yang menggerakkan perilaku seseorang, tidak terkecuali perilakunya dalam mempetahankan keanggotannya. Taylor melihat fenomena yang terjadi pada saat revolusi industri dimana buruh cenderung meminimalkan usahanya jika upahnya tetap karena yang terjadi tambahan usaha atau kerja yang diberikan tidak secara langsung meningkatkan pendapatannya. Pada saat itu, dapat dikatakan motivasi mencari insentif adalah faktor yang mempengaruhi kinerja atau loyalitasnya, oleh sebab itu manusia dikatakan sebagai faktor ekonomi (Ahmed, Mahmood, & Abdullah, 2021). Asumsi manusia sebagai makhluk ekonomi oleh studi yang dilakukan oleh Meyer & Allen yang menyebutkan *continuance commitment*. Dimensi komitmen ini berbicara pertimbangan untung rugi jika keluar dari perusahaan (Cayupe, et al., 2023). Artinya, manusia sebagai makhluk ekonomi tetap berlaku walaupun hari ini dunia tidak lagi berada pada fase pertumbuhan industri, melainkan tumbuhnya berbagai sektor-sektor ekonomi baru. Kebutuhan manusia semakin kompleks sehingga lahirlah berbagai pendekatan teori baru untuk mempelajari motivasi manusia.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat dengan korelasi yang negatif. Jika dikaitkan dengan hipotesis penelitian dapat dikatakan H_2 ditolak dan H_0 diterima. Studi secara deskriptif menilai beban kerja di RS Mitra Plumbon Indramayu adalah berlebihan dan terlalu rumit. Analisis deskriptif memberikan kesan bahwa perawat mengalami *burnout* karena hal tersebut dinyatakan pada penilaiannya terhadap beban kerja yang diterimanya. Menariknya kesan *burnout* yang

didapatkan oleh perawat tidak mempengaruhi perawat tersebut ingin keluar dari perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raihan & Wulandari (2024) yang menyatakan tenaga medis mempunyai loyalitas afektif yang kuat sehingga perawat pada umumnya akan menikmati pekerjaannya. Kasus ini tidak terjadi pada konteks RS Mitra Plumbon Indramayu dimana perawat tetap merasakan *burnout* dengan bukti korelasi yang negatif, namun keadaan yang dialami oleh perawat tersebut tidak membuatnya ingin keluar dari perusahaan karena secara normatif, perawat menilai pasien di sekitar rumah sakit ini masih membutuhkan keberadaannya sehingga perawat ingin tetap bertahan. Artinya, beban kerja bukanlah sebagai suatu masalah besar yang membuat perawat ingin keluar. Perawat tidak mempunyai permasalahan dengan beban kerja yang tinggi, selama rumah sakit memberikan otonomi yang tinggi dalam membuat keputusan, baik terhadap pasien maupun meminta waktu cuti. Berhenti sejenak dari pekerjaannya dapat memulihkan kondisi fisik dan psikologis perawat sehingga ketika masuk, perawat dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik.

Mengenai hasil, penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh Andini & Harun (2024) serta Raihan & Wulandari (2024) dimana beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, namun mengenai korelasi sejalan dengan penelitian Cayupe, *et al.*, (2023) dimana beban kerja mampu menghasilkan *burnout*. Perbedaannya pada penelitian Cayupe, *et al.*, (2023) membuat guru keluar dari sekolah, sedangkan dalam penelitian ini tidak cukup kuat mempengaruhi perawat untuk keluar. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini sejalan dengan karakteristik perawat di RS Mitra Plumbon Indramayu. Mayoritas perawat yang bekerja adalah generasi milenial yang berada pada rentang usia 25-35 tahun. Karakteristik generasi ini adalah sangat akrab dengan teknologi, cepat beradaptasi pada sistem baru, tidak terlalu suka pada pola kerja yang kaku, nyaman dengan *work-life balance*, namun mencari makna dalam pekerjaannya. Artinya, generasi ini tidak hanya mengejar gaji, melainkan juga nilai, tujuan, dan visi dari pekerjaannya (Strauss & Howe, 2000). Pada penelitian ini ditemukan bahwa sisi normatif perawat dalam pekerjaannya tinggi karena perawat menilai profesi perawat mempunyai nilai yang tinggi, namun perawat membutuhkan keseimbangan beban kerja dengan kehidupan pribadi yang dimana salah satunya adalah periode cuti yang tanpa diganggu pekerjaan oleh rumah sakit.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Hasil pada penelitian ini menghasilkan kesimpulan dimana etos kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja perawat dengan korelasi yang positif. Jika dikaitkan dengan hipotesis, artinya H_3 terjawab atau H_0 ditolak. Etos kerja berkaitan dengan seluruh nilai yang diyakininya dalam bekerja. Perbedaan motivasi dan etos kerja adalah jika motivasi adalah faktor penggerak berdasarkan kebutuhan perawat, sedangkan etos kerja adalah berdasarkan keyakinan. Hal ini mengingatkan kembali bahwa etos kerja berkaitan dengan loyalitas perawat. Bagi perawat yang masih bertahan saat ini, salah satu pertimbangan yang mempengaruhi minat mempertahankan keanggotannya dalam organisasi karena menilai profesi ini adalah pekerjaan yang mulia dan pekerjaan yang memberikan dampak besar bagi kehidupan manusia. Profesionalisme sebagai seorang perawat dipahami dengan jelas sehingga membuat perawat ingin bertahan di rumah sakit ini. Berita baiknya adalah perawat ini cenderung kuat akan tetap berprofesi sebagai perawat. Namun, berita buruk bagi RS Mitra Plumbon Indramayu adalah perawat mempunyai *continuance commitment* yang rendah. Peluang-peluang bekerja di rumah sakit atau instansi kesehatan lain yang membutuhkan tenaga perawat tetap dievaluasi oleh perawat yang masih bekerja hingga saat ini. Artinya, jika peluang tersebut ada, perawat akan pindah pada rumah sakit kompetitor tersebut. Hasil penelitian ini membantah temuan dari Triambodo, *et al.*, (2023) yang mengatakan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, sebaliknya penelitian ini menyatakan bahwa

.....

etos kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Hasil pengolahan statistik yang telah dilakukan sebelumnya memberikan pernyataan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja perawat dengan korelasi yang negatif. Jika dikaitkan dengan hipotesis, dapat dikatakan bahwa H_4 ditolak atau H_0 diterima. Secara umum, perawat di RS Mitra Plumbon menilai beban kerja yang diperoleh tinggi, tanpa ada perkembangan karir dan keamanan kerja yang jelas. Ditambah dengan faktor motivasi di awal yang kurang memberikan kesempatan pada perawat untuk mengatur waktu cuti. Temuan penelitian ini yang menunjukkan tingginya beban kerja perawat sejalan dengan fakta bahwa rasio perawat-pasien di rumah sakit tempat penelitian belum memenuhi standar regulasi sehingga menghasilkan stress kerja yang tinggi. Menurut Kepmenkes No. 81 Tahun 2004, waktu kerja efektif perawat idealnya hanya 80% dari jam kerja total, namun realitas lapangan menunjukkan beban kerja yang lebih tinggi sehingga berpotensi menimbulkan *burnout*. Hal ini juga menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik dengan regulasi, di mana Permenkes No. 56 Tahun 2014 telah mengatur rasio perawat-pasien yang ideal, namun implementasinya masih belum konsisten. Namun, korelasi yang negatif ini tidak cukup kuat mempengaruhi perawat untuk keluar dari rumah sakit. Sampai saat ini, perawat yang masih bekerja di rumah sakit masih menoleransi faktor-faktor tersebut sambil menunggu peluang yang lebih baik untuk bekerja di rumah sakit lain. Hal tersebut sejalan dengan karakteristik demografi perawat di RS Mitra Plumbon, yaitu generasi milenial yang mencari makna dalam pekerjaan. Ketika generasi ini menentukan pilihannya menjadi perawat, artinya generasi ini menilai sesuatu yang lebih pada profesi ini sehingga perawat tetap menoleransi hingga batas tertentu dan tidak ingin pindah profesi di luar sektor tenaga kesehatan, namun hanya menunggu peluang yang lebih baik untuk bekerja di institusi kesehatan lainnya. Penelitian ini sependapat dengan penelitian Andini & Harun (2024) yang mengatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Etos Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, beban kerja, etos kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat di RS Mitra Plumbon Indramayu. Temuan ini menguatkan pandangan *Social Exchange Theory* yang menekankan bahwa hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan dibentuk oleh kombinasi berbagai faktor, bukan satu faktor tunggal. Keempat variabel dalam penelitian ini saling berinteraksi dalam mempengaruhi keputusan perawat untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Motivasi kerja, yang terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan loyalitas, khususnya pada dimensi normatif, dimana perawat memandang pekerjaannya sebagai panggilan dan bentuk pengabdian. Etos kerja yang tinggi juga memperkuat komitmen afektif karyawan, memunculkan rasa bangga, dan meningkatkan profesionalisme sehingga karyawan terdorong untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sebaliknya, beban kerja dan stres kerja meskipun secara parsial tidak berpengaruh signifikan, tetap menjadi faktor yang relevan dalam model simultan. Beban kerja yang tinggi dan persepsi stres yang negatif dapat menurunkan kenyamanan kerja, yang dalam jangka panjang berpotensi menggerus motivasi dan etos kerja jika tidak dikelola dengan baik.

Kombinasi variabel-variabel ini membentuk pola pengaruh yang kompleks. Motivasi dan etos kerja berfungsi sebagai faktor pendorong (*driving factors*) yang memperkuat loyalitas, sementara beban kerja dan stres kerja berperan sebagai faktor penghambat (*restraining factors*)

.....

yang perlu diminimalkan dampaknya. Dari sisi regulasi, hal ini sejalan dengan Kepmenkes No. 81 Tahun 2004 yang menetapkan bahwa waktu kerja efektif perawat idealnya hanya 80% dari total jam kerja serta Permenkes No. 56 Tahun 2014 mengenai rasio perawat-pasien, dimana jika implementasinya konsisten, potensi beban kerja berlebih dan stres dapat ditekan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja perawat RS Mitra Plumbon Indramayu dengan korelasi yang positif.
2. Beban kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja perawat RS Mitra Plumbon Indramayu, namun mempunyai korelasi yang negatif.
3. Etos kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja perawat RS Mitra Plumbon Indramayu dengan korelasi yang positif.
4. Stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja perawat RS Mitra Plumbon Indramayu, namun dengan korelasi yang negatif.
5. Motivasi kerja, beban kerja, etos kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja perawat RS Mitra Plumbon Indramayu. Motivasi dan etos kerja berfungsi sebagai faktor pendorong (*driving factors*) yang memperkuat loyalitas, sementara beban kerja dan stres kerja berperan sebagai faktor penghambat (*restraining factors*) yang perlu diminimalkan dampaknya.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Amir, & Husna. (2021). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: Qiara Media.
- Abun, D., Julian, F., & Ballesteros, J. V. (2022). The Effect of Work Ethics of Employees on their Work Performance. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 1(1), 58-82.
- Andinni, & Harun. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. X yang Bekerja di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management, and Islamic Economics*, 2(1), 187-206.
- Artawan, K. A., & Nurkariani, N. L. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor di Singaraja. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 230-235.
- Asean Mercer. (2022, December 13). *Companies in Indonesia show steady recovery with higher salary increments forecasted in 2023: Mercer survey*. Retrieved from mercer.com: <https://www.mercer.com/id-id/about/newsroom/companies-in-indonesia-show-steady-recovery/>
- Atikah. (2025). *Gambaran Pelayanan Instalansi Rawat Jalan Rumah Sakit Mitra Plumbon*. Jakarta: Universitas Respati Indonesia.
- Cayupe, Moreira, Garzia, Alcaraz, Pena, Saintila, & Pardedes. (2023). Self-Efficacy, Organizational Commitment, Workload as Predictors of Life Satisfaction in Elementary School Teachers: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 1-10. doi:The Workload Scale (ECT)
- Dewi, S., & Trihudyatmanto. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122
- Fahlefi, W. (2020). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. *Alabama*, 13(1), 36-49.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*2020, 6, 1-9. doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jack, A. (2025, Maret 10). *Healthcare salaries fail to keep up with workers' commitment*. Retrieved from ft.com: https://www.ft.com/content/5b7e14dc-3058-4ff8-afff-ca1dc9eb9afb?utm_source=chatgpt.com
- Kepmenkes No. 81 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, serta Rumah Sakit
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Mighui, L., X, J., Ge, S., . . . Yu, I. (2023). The Mediating Role of Job Satisfaction and Presenteeism on the Relationship Between Job Stress and Turnover Intention Among Primary Health Care Workers. *International Journal for Equity in Health*, 22(155), 1-11. doi:<https://doi.org/10.1186/s12939-023-01971-x>
- Otoo, F., Kaur, M., & Rather, N. (2023). Evaluating the impact of internal control system on organizational effectiveness. *LBS Journal of Management & Research*, 21(1), 133-154. doi:<https://doi.org/10.1108/LBSJMR-11-2022-0078>
- Permenkes No. 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit
- Persada, I. N., & Mulawarman. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan. *eCo-Fin*, 5(2), 1-9. Retrieved from <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef>
- Raihan, P. G., & Wulandari. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 10168-10178.
- Rakhmawati, Hermayani, & Utari. (2024). Peran Komitmen dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(6), 23-30. doi:<https://doi.org/10.61722/jiem.v2i6.1265>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. West Sussex: Wiley.
- Strauss, & Howe. (2000). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: Morrow Publishing.
- Triambodo, Widhiastuti, Sugiarti, Virgonita, Winta, & Ma'rifah. (2023). Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Personel dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Anggota Polres Kudus). *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(2), 743-753.
- Vo, T., Tuliao, & Chen, C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(49), 1-19. doi:<https://doi.org/10.3390/bs12020049>
-