



Analisis Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit

Veneranda Filisia Hemang¹, M. Ardan², Herni Johan³

^{1,2,3}Aministrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Makaham Samarinda, Indonesia.

*Email: venerandafilisia@gmail.com¹, ardan@stikesmm.ac.id², hernijohan@stikesmm.ac.id³

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i1.2198>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

2024-12-12

Diperbaiki :

2024-12-19

Disetujui :

2024-12-21

Kata Kunci :

Motivasi Intrinsik; Loyalitas

Karyawan; Keterlibatan Emosional;

Stabilitas Organisasi.

Keywords:

Intrinsic Motivation; Employee

Loyalty; Emotional Engagement;

Organizational Stability.

ABSTRAK

Loyalitas karyawan merupakan komitmen yang ditunjukkan melalui dedikasi dan tanggung jawab dalam pekerjaan, yang sangat penting bagi stabilitas organisasi. Motivasi intrinsik, sebagai dorongan internal, berperan signifikan dalam meningkatkan keterlibatan emosional karyawan, yang berdampak positif pada loyalitas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. Metode yang digunakan adalah desain cross-sectional dengan populasi karyawan dan sampel yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang dapat memfasilitasi motivasi intrinsik untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan di sektor kesehatan.

ABSTRACT

Employee loyalty is a commitment shown through dedication and responsibility in work, which is very important for organizational stability. Intrinsic motivation, as an internal drive, plays a significant role in increasing employee emotional involvement, which has a positive impact on their loyalty. This study aims to analyze the effect of intrinsic motivation on employee loyalty at Siaga Al Munawwarah Hospital Samarinda. The method used is a cross-sectional design with an employee population and samples selected by purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using linear regression. The results showed that intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee loyalty. This study emphasizes the importance of creating a work environment that can facilitate intrinsic motivation to improve employee loyalty and performance in the health sector

Alamat Korespondensi

: Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai bentuk komitmen yang mendalam terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, yang tidak hanya diwujudkan dalam keinginan untuk bertahan dalam jangka waktu panjang tetapi juga dalam partisipasi aktif untuk mendukung kemajuan organisasi secara keseluruhan (Nazhofah & Ella Nurlaella Hadi, 2022). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi biasanya menunjukkan dedikasi yang tak tergoyahkan dalam

menyelesaikan tanggung jawabnya, selalu bersedia memberikan upaya terbaik untuk memastikan keberhasilan perusahaan. Mereka cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang besar, bahkan rela berkorban jika dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan (Rosalinda et al., 2022). Banyak faktor yang memengaruhi tingkat loyalitas ini, salah satunya adalah kepuasan kerja yang dialami karyawan sehari-hari. Kepuasan tersebut sering kali bergantung pada beberapa aspek penting, seperti terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja, dan adanya peluang untuk mengembangkan kemampuan pribadi melalui pelatihan atau promosi (Putra et al., 2022). Di samping itu, motivasi kuat untuk memberikan kontribusi juga berperan besar dalam mempererat hubungan emosional karyawan dengan perusahaan, sehingga menciptakan loyalitas yang lebih kokoh (Sholikhah et al., 2024)

Loyalitas karyawan juga dapat dimaknai sebagai bentuk kesetiaan terhadap organisasi yang diwujudkan melalui berbagai indikator, seperti masa kerja yang panjang, sikap proaktif dalam mendukung kegiatan organisasi, dan antusiasme yang konsisten dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Latipah, 2017). Kesetiaan ini tidak muncul begitu saja, melainkan sering kali didorong oleh keselarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Ketika kedua nilai ini sejalan, loyalitas karyawan dapat tumbuh dengan lebih kuat (E-issn et al., 2023). Loyalitas semacam ini sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, terutama dalam menjaga stabilitas organisasi. Tingkat loyalitas yang tinggi dapat mengurangi turnover karyawan, yaitu fenomena ketika karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan (Zunaidi et al., 2023). Turnover yang tinggi tidak hanya memerlukan biaya besar untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan karena hilangnya tenaga kerja yang sudah berpengalaman (Prawoto, 2021). Oleh karena itu, memastikan tingkat loyalitas karyawan tetap tinggi merupakan salah satu prioritas utama bagi organisasi yang ingin bertahan dan berkembang dalam jangka panjang.

Motivasi intrinsik adalah salah satu faktor penting yang dapat mendorong munculnya loyalitas karyawan, khususnya di kalangan tenaga kesehatan seperti perawat. Motivasi intrinsik berbeda dengan motivasi ekstrinsik karena berasal dari dorongan internal karyawan itu sendiri, yang biasanya timbul dari kepuasan pribadi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Motivasi ini tidak bergantung pada insentif eksternal, seperti penghargaan materi atau tekanan dari atasan, melainkan pada perasaan senang dan puas saat menyelesaikan tugas dengan baik (Potu et al., 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan erat dengan keterlibatan emosional karyawan, yang pada akhirnya dapat memperkuat komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi (Raihan, 2021). Sayangnya, banyak studi yang hanya berfokus pada pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja atau kinerja individu, sementara pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan masih jarang dibahas, terutama dalam konteks sektor kesehatan yang menghadapi tantangan unik seperti beban kerja tinggi dan tingkat turnover yang signifikan.

Data fluktuasi turnover di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda selama beberapa tahun terakhir mengungkapkan bahwa masalah loyalitas karyawan masih menjadi tantangan besar. Dalam periode 2020 hingga 2024, turnover karyawan di rumah sakit ini berkisar di atas 10% setiap tahunnya. Angka ini dianggap cukup tinggi menurut standar industri,

sehingga menunjukkan bahwa strategi pengelolaan karyawan yang ada belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan loyalitas (Sayudi, 2021). Sebagai contoh, pada tahun 2021, tingkat turnover mencapai lebih dari 20%, yang merupakan angka signifikan jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya (Yusuf, 2021). Kondisi ini memperlihatkan adanya kebutuhan mendesak untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, salah satunya melalui pendekatan yang berfokus pada motivasi intrinsik. Namun, kajian empiris terkait peran motivasi intrinsik dalam meningkatkan loyalitas karyawan rumah sakit masih sangat terbatas, sehingga menciptakan kesenjangan pengetahuan (research gap) yang perlu diatasi (Raihan, 2021).

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab kesenjangan tersebut dengan menganalisis sejauh mana motivasi intrinsik memengaruhi loyalitas karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda (Agustiningsih et al., 2024). Penelitian ini bertujuan tidak hanya untuk memberikan bukti empiris tentang hubungan antara kedua variabel tersebut, tetapi juga untuk menawarkan solusi praktis bagi pengelola rumah sakit dalam menciptakan kebijakan yang lebih baik. Dengan memahami peran motivasi intrinsik, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaan mereka. Dalam jangka panjang, diharapkan bahwa penelitian ini dapat berkontribusi pada peningkatan stabilitas organisasi dan keberlanjutan layanan kesehatan yang lebih berkualitas (Ani, 2024).

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai kesetiaan yang ditunjukkan oleh individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Arifiani (2024), loyalitas ini tidak hanya terlihat dari lamanya masa kerja, tetapi juga melalui sikap proaktif dan antusiasme yang diperlihatkan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Karyawan yang loyal biasanya memiliki rasa keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi, sehingga mereka merasa menjadi bagian integral dari keberhasilan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Motivasi et al., 2022), yang menyebutkan bahwa loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, termasuk hubungan baik dengan atasan, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (Wibowo, 2014). Di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, banyak karyawan merasa loyal karena merasa dihargai dan diberi kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Rasa dihargai ini memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi, seperti yang dijelaskan dalam studi (Wibowo, 2014), di mana pengakuan dan kepercayaan menciptakan rasa memiliki yang lebih kuat. Selain itu, loyalitas karyawan juga terbentuk melalui kepercayaan yang diberikan oleh atasan, yang memungkinkan mereka bekerja lebih mandiri dan efisien. Studi oleh (Rozzaqiyah et al., 2021) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap stabilitas organisasi, terutama dalam mengurangi turnover dan meningkatkan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, loyalitas tidak hanya penting untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas tetapi juga untuk memastikan kelancaran operasional organisasi.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam membangun loyalitas karyawan, terutama di sektor kesehatan. Menurut (Anjarrini et al., 2024), motivasi ini bersumber dari dorongan internal individu yang timbul karena kepuasan pribadi dalam bekerja, tanpa adanya tekanan dari luar seperti insentif materi. Dalam konteks rumah sakit, tenaga kesehatan yang termotivasi secara intrinsik cenderung menunjukkan keterlibatan emosional yang lebih kuat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen terhadap organisasi. (Putra et al., 2022) menambahkan bahwa motivasi intrinsik ini mencakup perasaan senang saat menjalankan tugas yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi karyawan. Misalnya, perawat di rumah sakit Islam seperti Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda mungkin merasa terdorong untuk memberikan pelayanan terbaik karena pekerjaan mereka dianggap memiliki nilai spiritual. Studi oleh (Harza et al., 2015) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak hanya meningkatkan loyalitas, tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan, karena karyawan cenderung bekerja dengan lebih tulus dan berorientasi pada tujuan jangka panjang. Selain itu, (Lawolo et al., 2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan, dapat memperkuat motivasi intrinsik karyawan. Hal ini relevan dengan penelitian (Werfete, 2021), yang menemukan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan atas kontribusi dan kebebasan dalam bekerja memengaruhi tingkat motivasi intrinsik tenaga kesehatan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mendorong motivasi intrinsik untuk meningkatkan loyalitas, keterlibatan emosional, dan dedikasi karyawan secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *Cross-Sectional* yang dilaksanakan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, pada bulan November 2024. Populasi penelitian terdiri dari 144 karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 103 orang. Teknik pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner purposive sampling, yang kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antar variabel. Kriteria inklusi yang digunakan adalah karyawan yang bersedia menjadi responden, bekerja di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah, memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan, dan tidak sedang cuti lebih dari 1 bulan. Sedangkan kriteria eksklusi yang diterapkan adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari >10 tahun (Syafnur, 2022).

ANALISA DAN PEMBAHASAN

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 Al Munawwarah Samarinda

Karakteristik (n=103)	Loyal		Cukup Loyal		Tidak Loyal		n	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Umur								
Remaja Akhir	10	9,7%	17	16,5%	0	0	27	26,2%
Dewasa Awal	23	22,3%	20	19,4%	1	1,0%	44	42,7%
Dewasa Akhir	15	14,6%	6	5,8%	1	1,0%	22	21,4%
Lansia Awal	7	6,8%	2	1,9%	0	0	9	8,7%
Lansia Akhir	1	1,0%	0	0	0	0	1	1,0%
Jenis Kelami								
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	6	5,8%	4	3,9%	0	0	10	9,7%
1-3 Tahun	18	17,5%	20	19,4%	1	1,0%	39	37,9%
>3 Tahun	32	31,1%	21	20,4%	1	1,0%	54	52,4%
Pendidikan								
SMA	16	15,5%	8	7,8%	1	1,0%	25	24,3%
DIII	16	15,5%	18	17,5%	0	0,0%	34	33,0%
S1/S1 Terapan	15	14,6%	12	11,7%	1	1,0%	28	27,2%
PROFESI	5	4,9%	4	3,9%	0	0,0%	9	8,7%
S2/Spesialis 1	0	0,0%	1	1,0%	0	0,0%	1	1,0%
Lainnya	4	3,9%	2	1,9%	0	0,0%	6	5,8%
Unit Kerja								
Manajemen	7	6,8%	4	3,9%	0	0,0%	11	10,7%
Pelayanan Medis	23	22,3%	16	15,5%	1	1,0%	40	38,8%
Penunjang medis	2	1,9%	7	6,8%	0	0,0%	9	8,7%
Penunjang Non Medis	2	1,9%	7	6,8%	0	0,0%	9	8,7%
Logistik dan Gudang	1	1,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,0%
Dukungan Layanan Umum	17	16,5%	9	8,7%	1	1,0%	27	26,2%
Kemitraan	2	1,9%	0	0,0%	0	0,0%	2	1,9%
Lainnya	2	1,9%	2	1,9%	0	0,0%	4	3,9%
Penghasilan								
<3.497.124	37	35,9%	39	37,9%	2	1,9%	78	75,7%
3.497.124-5.000.000	13	12,6%	4	3,9%	0	0,0%	17	16,5%
>10.000.000	6	5,8%	2	1,9%	0	0,0%	8	7,8%
Status Pegawai								
Pegawai Tetap	8	7,8%	14	13,6%	0	0,0%	22	21,4%
Pegawai Tidak Tetap	48	46,6%	31	30,1%	2	1,9%	81	78,6%
Fungsional								
Dokter	4	3,9%	1	1,0%	0	0,0%	5	4,9%
Perawat	14	13,6%	14	13,6%	1	1,9%	29	28,2%
Bidan	5	4,9%	2	1,9%	0	0,0%	7	6,8%
Asisten Apoteker	1	1,0%	3	2,9%	0	0,0%	4	3,9%
Ahli Radiologi	0	0,0%	2	1,9%	0	0,0%	2	1,9%
Analisis	2	1,9%	4	3,8%	0	0,0%	6	5,8%

Rekam Medis	1	1,0%	1	1,0%	0	0,0%	2	1,9%
Pen daftaran	0	0,0%	4	3,9%	0	0,0%	4	3,9%
Security	4	3,9%	3	2,9%	1	1,0%	8	7,8%
Laundry	0	0,0%	1	1,0%	0	0	1	1,0%
IPSRS	5	4,9%	1	1,0%	0	0	6	5,8%
Lainnya	20	19,4%	9	8,7%	0	0	29	28,2%

Sumber Data Primer (2024)

Berdasarkan dari tabel 2 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 karaktersitik 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.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini meliputi 2 variabel terdiri dari variable independent dan variable dependent untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap loyalitas karyawan. Indikator motivasi instrinsik meliputi Baik, Cukup, dan Kurang. Sedangkan loyalitas karyawan meliputi Loyal, Cukup Loyal, dan Tidak Loyal. Analisis variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Tingkat Loyalitas dan Motivasi Instrinsik Pada Karyawan RS. Siaga Al Munawwarah Samarinda

Variabel (n=103)	n	%
Loyalitas Karyawan		
Loyal	56	54,4
Cukup Loyal	45	43,7
Tidak Loyal	2	1,9
Motivasi Insitrinsik		
Cukup	81	78,6
Kurang	22	21,4

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan rumah sakit sebesar 56 (54,4%), sedangkan motivasi intrinsik karyawan sebesar 81 (78,6%) yang berarti bahwa responden merasa cukup terhadap motivasi intrinsik yang ada di rumah sakit.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel setelah uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan regresi linear sederhana.

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit

Variabel (N=103)	Std Deviation ± Mean	Min - Max	Uji Normalitas	Uji Heteroskedastitas	Uji T	Uji F	Uji Koefisien Determinasi	P Value
Loyalitas Karyawan	0,539 ± 1,475	29,00 – 70,00	0,058	0,694	11,79	139	0,579	0,000
Motifasi Intrinsik	0,411 ± 2,213	24,00 – 50,00						

Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data statistik pada variabel Loyalitas Karyawan memiliki nilai Standar deviasi dan mean sebesar $0,539 \pm 1,475$ dan nilai Min-Max sebesar 29,00 – 70,00, kemudian pada variabel Motivasi Intrinsik menunjukkan nilai Standar deviasi dan mean sebesar $0,411 \pm 2,213$, dan nilai Min-Max sebesar 24,00 - 50,00. Selanjutnya, pada hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,058 > 0,05$ maka model regresi ini atau data residual berdistribusi normal, hasil uji heteroskedastitas juga menunjukkan nilai Signifikansi sebesar $0,694 > 0,05$ yang diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

Selain itu, pada hasil Uji parsial (Uji t) di dapat t hitung lebih besar dari t tabel ($11,79 > 1,66008$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa Motivasi Instrinsik secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan, pada hasil perhitungan Uji Simultan (Uji f) didapatkan f hitung lebih besar dari f tabel ($139 > 3,94$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan, kemudian pada hasil Uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh sebesar 57,9% terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 42,1% ($100\% - 57,9\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. mengenai pengaruh loyalitas karyawan sangat relevan, terutama dalam konteks organisasi yang bergerak di sektor pelayanan kesehatan, seperti Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda (Laili & Canggih, 2021). Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi yang kuat dapat memberikan dampak signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan di berbagai sektor,

termasuk sektor kesehatan. Ketika motivasi kerja diorganisir dengan baik, hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan kualitas kinerja mereka, sekaligus memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi (Mujahidin & Khoirianingrum, 2019). Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja adalah pemahaman yang jelas mengenai tujuan organisasi, serta penghargaan yang diberikan terhadap pencapaian individu. Lebih jauh lagi, loyalitas karyawan, yang mencakup komitmen untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, tidak hanya mempengaruhi stabilitas dalam organisasi, tetapi juga berperan penting dalam peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memahami dinamika hubungan ini untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan (Nopriyanto, 2024).

Sebagian besar karyawan di rumah sakit siaga al munawwarah samarinda merasa loyal karena mereka merasa dihargai oleh atasan, mereka juga berusaha mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan diberikan rasa kepercayaan untuk menjalankan tugas secara mandiri. Namun, ada beberapa karyawan yang merasa hanya cukup loyal atau bahkan tidak loyal. Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap fasilitas kerja yang disediakan, kurangnya perhatian rumah sakit terhadap kesejahteraan karyawan, dan kurangnya komitmen dalam tugas-tugas baru yang diberikan. Selain itu, mereka merasa tidak puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Rosalinda et al., 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan pribadi atas pencapaian yang diperoleh, yang mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kesetiaan terhadap organisasi. Sebuah studi yang dilakukan oleh Suryanto (2019) di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda menyatakan bahwa penghargaan atas pencapaian, pengakuan terhadap dedikasi, serta hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja dapat memperkuat loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang membedakan faktor motivator dan faktor kebersihan. Herzberg berpendapat bahwa motivator, seperti penghargaan, tantangan, dan kesempatan berkembang, lebih berdampak pada tingkat loyalitas karyawan dibandingkan dengan faktor-faktor kebersihan, seperti gaji dan fasilitas yang hanya bersifat dasar. Dengan demikian, manajemen rumah sakit harus menciptakan kondisi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga memberikan kesempatan untuk mereka berkembang dan merasa dihargai (Rika Widianita, 2023).

Selanjutnya, penelitian oleh Putra (2020) menyoroti bagaimana faktor kesejahteraan fisik dan psikologis yang diperhatikan oleh manajemen rumah sakit dapat berpengaruh besar terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan oleh manajemen rumah sakit, baik dalam hal kesejahteraan sosial, fasilitas kerja, maupun kebutuhan psikologis, menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Hal ini sangat relevan dengan situasi di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, di mana sektor kesehatan memerlukan tingkat dedikasi yang sangat tinggi dari karyawan untuk mempertahankan kualitas pelayanan. Karyawan yang merasa dihargai, baik secara fisik maupun psikologis, akan lebih termotivasi untuk tetap bertahan dan berkontribusi positif terhadap

organisasi, sehingga secara langsung meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Adrianto, 2023).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Wulandari dan Sari (2021) menekankan pentingnya strategi motivasi yang diterapkan oleh manajemen rumah sakit dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Strategi motivasi yang beragam, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial, terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Penghargaan finansial bisa berupa bonus atau insentif, sedangkan penghargaan non-finansial bisa berupa pengakuan atas kerja keras atau peluang untuk mengembangkan karier. Manajemen yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, seperti pelatihan atau promosi jabatan, akan lebih mungkin mempertahankan loyalitas jangka panjang dari para tenaga medis maupun non-medis. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk terus mengevaluasi dan memperbarui kebijakan motivasi yang diterapkan, agar tetap relevan dengan kebutuhan dan harapan karyawan (Rika Widianita, 2023).

Motivasi karyawan juga erat kaitannya dengan faktor budaya organisasi, yang berperan besar dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung loyalitas. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan rasa memiliki di antara karyawan, sehingga mereka merasa bertanggung jawab atas kesuksesan organisasi. Penelitian oleh Susanti (2018) di sebuah rumah sakit di Yogyakarta menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendorong inovasi, kreativitas, dan komunikasi yang terbuka dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, mereka cenderung merasa memiliki organisasi dan lebih berkomitmen untuk mendukung misi dan visi rumah sakit. Dengan demikian, menciptakan budaya organisasi yang positif dan mendukung kreativitas serta inovasi sangat penting dalam membangun loyalitas karyawan, khususnya di sektor pelayanan kesehatan yang sangat bergantung pada dedikasi tenaga kerja (Hermawan, 2015).

Namun, selain faktor internal, faktor eksternal juga mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti tingkat persaingan di pasar tenaga kerja dan tawaran dari rumah sakit lain. Penelitian oleh Hidayat (2022) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan harapan mereka cenderung akan mencari peluang pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memastikan bahwa strategi motivasi yang diterapkan dapat menjaga kepuasan karyawan dan membuat mereka merasa dihargai. Ketika karyawan merasa kurang diperhatikan atau tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang, mereka mungkin merasa tergoda untuk mencari pekerjaan yang lebih memenuhi harapan mereka. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk terus memperbarui strategi motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memadai, tetapi juga menyenangkan bagi karyawan.

Dalam konteks Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, tantangan utama untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah menciptakan lingkungan yang dapat mendukung motivasi kerja. Manajemen rumah sakit harus terus menerus meninjau dan memperbaharui strategi motivasi yang diterapkan agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan yang terus berkembang. Sebagai bagian dari upaya ini, manajemen rumah sakit juga harus memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diterapkan mencerminkan penghargaan

terhadap kontribusi karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka. Dengan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi, rumah sakit dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Sebagai kesimpulan, hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Motivasi yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat turnover, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, dengan menerapkan strategi motivasi yang tepat, diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberlanjutan dan peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk terus mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan motivasi yang ada, sehingga dapat memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan setia pada organisasi dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di rumah sakit. Aspek-aspek motivasi intrinsik, seperti kepuasan kerja, penghargaan atas kontribusi, dan peluang untuk pengembangan diri, terbukti memainkan peran penting dalam memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai, baik secara profesional maupun pribadi, menunjukkan kecenderungan lebih tinggi untuk bertahan di tempat kerja dan memberikan kontribusi maksimal. Dalam konteks manajerial, hasil penelitian ini memberikan panduan strategis bagi rumah sakit untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui pendekatan berbasis motivasi intrinsik. Beberapa langkah yang dapat diambil mencakup pemberian pengakuan atas pencapaian individu, penyediaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pengembangan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Selain itu, manajemen perlu merancang program karir yang memungkinkan karyawan merasa memiliki prospek jangka panjang yang jelas, sehingga mereka semakin terikat dengan institusi. Strategi-strategi ini tidak hanya dapat meningkatkan loyalitas tetapi juga memperkuat stabilitas organisasi dalam jangka panjang, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

Meskipun penelitian ini memberikan temuan yang relevan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, penelitian ini dilakukan dengan desain cross-sectional, sehingga hubungan kausal antara motivasi intrinsik dan loyalitas karyawan hanya dapat dijelaskan berdasarkan korelasi, bukan sebab akibat secara langsung. Kedua, data yang dikumpulkan melalui kuesioner berpotensi mengandung bias subjektivitas dari responden, terutama jika mereka merasa perlu memberikan jawaban yang dianggap lebih sesuai dengan harapan organisasi. Ketiga, penelitian ini hanya dilakukan di satu institusi, yaitu Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke institusi lain dengan konteks organisasi yang berbeda. Terakhir, penelitian ini lebih berfokus pada motivasi intrinsik dan loyalitas secara umum, tanpa menggali lebih dalam pengaruh variabel lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau tekanan kerja, yang juga

dapat memengaruhi loyalitas karyawan.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan yang ada, penelitian ini membuka peluang bagi riset selanjutnya untuk memperdalam kajian tentang hubungan motivasi intrinsik dan loyalitas karyawan. Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan desain longitudinal agar dapat mengidentifikasi hubungan kausal secara lebih jelas. Selain itu, melibatkan beberapa rumah sakit atau institusi serupa di wilayah berbeda dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan memungkinkan generalisasi hasil yang lebih baik. Penelitian berikutnya juga perlu mempertimbangkan faktor tambahan, seperti budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan kondisi pasar tenaga kerja, yang mungkin memoderasi hubungan antara motivasi intrinsik dan loyalitas. Metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung, juga dapat digunakan untuk melengkapi hasil yang diperoleh dari kuesioner. Dengan memperluas fokus penelitian, diharapkan wawasan yang lebih mendalam dan aplikatif dapat dihasilkan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan.

REFERENSI

- Adrianto, A. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap loyalitas konsumen. *Insight Management Journal*, 3(3), 200–206. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i3.248>
- Agustiningsih, W., Luthfiyah, L., & Ruslan, R. (2024). Analisis Implementasi Model Contextual Teaching and Learning (CTL) pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.53299/jppi.v4i1.406>
- Ani, L. (2024). Gambaran Kebutuhan Penyuluhan Yang Diperlukan Oleh Guru Dalam Pembelajaran Di Smk Bina Bhakti Cilacap. *Relativitas: Jurnal Riset Inovasi Pembelajaran Fisika*, 7(1), 9. <https://doi.org/10.29103/relativitas.v7i1.16487>
- Anjarrini, D., Prayekti, P., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Jogja Tourism Training Center. ... *Pendidikan Dan Ilmu ...*, 5(4), 840–847. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2220%0Ahttps://dinastirev.org/JMPIS/article/download/2220/1260>
- E-issn, V. N. P., Intrinsik, P. M., Ekstrinsik, M., Aswara, A. D., & Kurniawan, I. S. (2023). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 5, 348–356. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1497>
- Harza, M. F., Djamhur, H., & Yuniadi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22.
- Hermawan, H. (2015). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan, Kepuasan Dan Loyalitas Konsumen Dalam Pembelian Roti Ceria Di Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 143–161.
- 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>
- Latipah, E. (2017). Pengaruh Strategi Experiential Learning Terhadap Self Regulated Learning Mahasiswa. *Humanitas*, 14(1), 41. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v14i1.4547>
- Lawolo, O., Salfradi, & Begati, N. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan

- Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Inna Padang. *Matua Jurnal*, 3(2), 289–303. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/328>
- Motivasi, P., Dan, I., Ekstrinsik, M., Karyawan, K., & Bawana, P. T. (2022). *PROCURATIO : Jurnal Manajemen & Bisnis*. 01(1), 27–42.
- Mujahidin, A., & Khoirianingrum, I. (2019). Analisis Segmentasi, Targeting, Positioning (STP) pada Zakiyya House Bojonegoro. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 2, 284–294.
- Nazhofah, Q., & Ella Nurlaella Hadi. (2022). Dukungan Keluarga terhadap Kepatuhan Pengobatan pada Pasien Tuberculosis : Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(6), 628–632. <https://doi.org/10.56338/mppki.v5i6.2338>
- Nopriyanto, A. (2024). Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Terhadap Nilai Perusahaan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 1–12. <https://doi.org/10.15575/jim.v5i2.37655>
- Potu, J., Lengkong, V. icktor P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Prawoto, P. (2021). Penerapan Model Pembelajaran Auditory Intellectually Repetition dengan Permainan Balap Sepeda untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas XI MIA 5 SMAN 1 Kesamben. *Jurnal Pendidikan : Riset Dan Konseptual*, 5(4), 655. https://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v5i4.435
- 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>
- Raihan, M. (2021). Penerapan Teori Belajar Behavioristik dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas. *An-Nuha*, 1(1), 25–33. <https://doi.org/10.24036/annuha.v1i1.13>
- Rika Widianita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Rosalinda, V., Putri, D., Iryanti, E., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2455. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2110>
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. *Journal Industrial Servicess*, 6(2), 85. <https://doi.org/10.36055/62001>
- Sayudi, M. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1953–1964. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i11.452>
- Sholikhah, E. M., Agustiningsih, A., & Mahmudi, K. (2024). Pengaruh Model Project Based Learning (PjBL) Berbantuan Media Round Whelss Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas IV di UPTD Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 8(2), 1168–1177. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i2.7302>
- Syafnur, M. (2022). *Bata Ilyas Educational Management Review Pengaruh Motivasi Intrinsik Karyawan Cv . Puma Jaya Prestasi*. 2(2), 25–32.
- Werfete, R. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara Kota Medan*.

<https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/30533>

- Wibowo, I. C. (2014). Implementasi Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Management Studies and ...*, 1, 298–305.
- Yusuf, M. (2021). The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *Mbia*, 20(1), 18–31. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>
- Zunaidi, Z., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(3), 744–755. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i3.2870>