

DETERMINASI LOYALITAS KARYAWAN: PERAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN, INSENTIF DAN FASILITAS KERJA

SHARA RESIANI

Apotik Vita Plus Tarakan
shararesiani@gmail.com

NURMIATI

Faculty of Economic, Patria Artha University
nurmiati@patria-artha.acid

BASTIAN LUBIS

Faculty of Economic, Patria Artha University
lubis.bastian@gmail.com

ABSTRACT

This study investigates the effects of job characteristics, incentives, and work facilities on employee loyalty at Pertamina Tarakan Hospital. A quantitative research design was employed, involving a sample of 168 employees. Data were collected through self-administered questionnaires distributed both online via Google Forms and in person. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The findings reveal that job characteristics do not have a significant partial effect on employee loyalty. However, when examined simultaneously, job characteristics, incentives, and work facilities significantly influence employee loyalty

Keywords: *job characteristics, incentives, work facilities, employee loyalty, hospital.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari karakteristik pekerjaan, insentif, dan fasilitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Pertamina Tarakan. Jumlah Sampel dalam penelitian ini ada 168 orang, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner google form dan menyebarkan kuesioner secara langsung, kemudian diuji menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji menunjukkan hanya karakteristik pekerjaan yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja, namun secara simultan karakteristik pekerjaan, insentif dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Kata Kunci: karakteristik pekerjaan, insentif, fasilitas kerja, loyalitas kerja, rumah sakit

PENDAHULUAN

Rumah sakit Pertamina Tarakan sebagai salah satu lembaga Kesehatan terkemuka di Kalimantan Utara dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik pada Masyarakat, karena itu dibutuhkan karyawan yang ulet dan loyal untuk menjalankan tugas tersebut. Salah satu yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan seperti variasi tugas, otonomi, signifikansi pekerjaan serta umpan balik kerja berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan yang kemudian berkontribusi terhadap loyalitas kerja

Selain itu ada juga insentif, baik berupa finansial maupun non finansial juga merupakan pendorong utama loyalitas kerja. Insentif yang sesuai, transparan serta adil akan

dihargai dan diakui, sehingga memperkuat loyalitas kerja karyawan terhadap organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Watung dkk. 2021) terdapat hubungan yang sangat dekat antara insentif dengan loyalitas kerja karyawan di sektor pelayanan publik.

Faktor lain yang juga berperan penting adalah fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman, sarana penunjang kerja yang memadai, serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, terbukti mampu meningkatkan kenyamanan dan keterlibatan karyawan dalam jangka panjang. Penelitian yang dilakukan oleh (Alhayra, Ruma, dan Natsir 2022) menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik secara signifikan

memengaruhi loyalitas karyawan pada institusi kesehatan.

Namun, berdasarkan observasi awal yang diperoleh, dugaan masih terdapat indikasi tingkat *turnover* yang cukup tinggi dan kurangnya komitmen jangka panjang dari sebagian karyawan telah terjadi di beberapa tahun belakangan ini, yang ditandai dengan adanya penerimaan pekerja tiap tahun serta adanya cerita dikalangan para pekerja yang pernah menjadi bagian dari rumah sakit tersebut mengeluhkan ketidak puasanya terhadap insentif dan fasilitas yang diterima. Fenomena ini menimbulkan kekhawatiran terhadap stabilitas kinerja rumah sakit, terutama dalam menjaga kualitas pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan fenomena tersebut dan dari berbagai penelitian yang

membahas faktor-faktor yang berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan, masih kurang yang mengkaji secara keseluruhan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, insentif, dan fasilitas kerja di ranah lingkungan rumah sakit, khususnya pada Rumah Sakit Pertamina Tarakan

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah bagaimana setiap aktivitas pekerjaan saling berhubungan serta bagaimana dimensi interaksi antara pekerja, dampak pada motivasi, kepuasan serta kinerja karyawan sebagai aspek sosial yang kompleks. Karakteristik pekerjaan adalah model desain suatu pekerjaan yang menggambarkan bagaimana suatu pekerjaan dilakukan termasuk pekerjaan dan tanggung jawab seorang karyawan tertentu.

Cara seseorang menjalankan tanggung jawabnya, termasuk otoritas, akuntabilitas dan jenis penugasan, merupakan contoh karakteristik pekerjaan. Selain itu, aspek lain dari karakteristik pekerjaan adalah Tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan mereka (Messy Dwy Amanda 2024).

Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan yaitu (Nynda Rahmatika dan Zusmawati Zusmawati 2024)

- 1) Individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman Tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan,

kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan berdasarkan penelitian terdahulu yaitu:

- 1) Budaya Organisasi: berperan sebagai variabel mediasi antara karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
- 2) *Work Engagement* dan stress kerja: karakteristik pekerjaan mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui work engagement dan stress kerja.
- 3) Kualitas kehidupan kerja bersama dengan etos kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja individu.

- 4) Keseimbangan kerja dan keluarga: keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja kerja.
- 5) Pengalaman Kerja bersama dengan karakteristik individu dan pekerjaan mempengaruhi kemampuan motivasi dan kinerja

Insentif

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif merupakan salah

satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. (Khaeruman 2021)

Secara umum insentif terdiri dari dua jenis yaitu insentif finansial dan non-finansial. Dalam pekerjaan, insentif finansial seperti bonus, komisi, tunjangan khusus, pembagian keuntungan dan penghargaan uang tunai yang diberikan atas pencapaian tertentu adalah hal yang umum. Di sisi lain, promosi jabatan, penghargaan berupa sertifikat atau plakat, pelatihan lanjutan, pengembangan karir serta pemberian tanggung jawab yang lebih besar merupakan insentif non-finansial.

Menurut (Hasibuan 2019:124) menjelaskan sistem pemberian insentif yang umum diterapkan seperti:

- 1) Sistem waktu: besarnya insentif ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap insentifnya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.
- 2) Sistem hasil (output): dalam system ini besarnya insentif ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kg. Dalam sistem hasil besarnya insentif yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu pengerjaan.
- 3) Sistem borongan ialah sistem pemberian insentif yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama pekerjaannya.
Insentif memiliki beberapa fungsi dalam konteks pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya manusia, antara lain:
 - 1) Meningkatkan semangat kerja: insentif berfungsi sebagai pemicu karyawan agar dapat bekerja lebih tenang dan bersemangat.
 - 2) Memenuhi kebutuhan karyawan atas prestasi kerja: pemberian insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja karyawan yang dapat meringankan kebutuhan

material dan psikologis karyawan.

- 3) Memberikan dorongan dan tanggung jawab karyawan: insentif menegaskan bahwa karyawan akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja secara umum bisa diartikan sebagai segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kenyamanan, keamanan dan kelancaran kerja karyawannya. Dengan kata lain, fasilitas kerja adalah hal-ha yang membuat karyawan bisa bekerja dengan lebih efektif dan merasa dihargai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperluaka alat atau sarana pendukung yang dipergunakan dalam aktivitas sehari-hari. Fasilitas yang digunakan

juga beragam bentuk, jenis serta manfaatnya, dan disesuaikan dengan kebutuhan juga kemampuan perusahaan.

Menurut (Pelasula dkk. 2024), fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan.

Berikut beberapa klasifikasi jenis-jenis fasilitas kerja:

- 1) Fasilitas fisik: sarana dan prasarana bangunan atau ruang yang mendukung aktivitas kerja. Contohnya ruang kantor, ruang meeting, area istirahat, toilet yang bersih dan kantin Perusahaan.

- 2) Fasilitas peralatan kerja: alat, transportasi, tunjangan mesin atau teknologi yang makanan, bonus, asuransi dipakai karyawan untuk Kesehatan atau kecelakaan. menjalankan tugas sehari-hari. Contohnya computer, 5) Fasilitas pengembangan SDM: program dan sarana yang membantu peningkatan kompetensi, keterampilan dan karier karyawan. Contohnya pelatihan atau *workshop*, beasiswa, *e-learning*, mentorship, seminar, *coaching*.
- 3) Fasilitas keamanan dan Kesehatan: system dan perlengkapan yang menjamin keselamatan, kesehatan dan kenyamanan kerja. Contohnya APAR, P3K, alarm kebakaran, ventilasi yang baik dan program medical check-up.
- 4) Fasilitas pendukung finansial: bantuan dalam bentuk uang atau insentif untuk menunjang kinerja dan kesejahteraan karyawan. Contohnya tunjangan
- 6) Fasilitas sosial dan rekreasi: fasilitas yang meningkatkan ikatan sosial, kebersamaan dan keseimbangan kerja serta kehidupan karyawan. Contohnya club olahraga, ruang game, perpustakaan dan taman.
- 7) Fasilitas TI dan komunikasi: infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi.

Contoh Wi-fi, aplikasi chat perusahaan, *server cloud*.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan indikator penting untuk menilai stabilitas sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan yang loyal akan bersikap lebih positif, lebih dapat diandalkan dalam pekerjaannya, lebih mendukung nilai dan tujuan perusahaan.

Loyalitas karyawan adalah segala bentuk kesetiaan, pengabdian, ketaatan dan ketulusan dalam melakukan tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati dan bersangkutan dengan identifikasi karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan. (Affan dan Putrihrissa 2019)

Menurut (Subagja 2020)

loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan loyalitas menjadi salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam menentukan sukses atau tidak suatu Perusahaan. Sedangkan menurut (Juwita dan Khalimah 2021) loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiaannya kepada Perusahaan tempat bekerja.

Dari berbagai pendapat para ahli tentang loyalitas karyawan maka secara umum dapat diartikan loyalitas karyawan adalah sikap setia dan komitmen yang di tunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ini melibatkan kesediaannya untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama, berkontribusi secara maksimal, menjaga rahasia Perusahaan, dan

menaati peraturan serta nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap loyalitas karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan.
4. Karakteristik pekerjaan, Insentif dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah kumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Objek yang akan diteliti

oleh penulis adalah karyawan RS. Pertamina Tarakan yang berjumlah 289 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Solvin. Dari perhitungan menggunakan rumus Slovin maka ditetapkan sampel yang akan diambil sekitar 168 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dengan adanya pertimbangan dan karakteristik tertentu. Kriteria dalam pengambilan sampel ini yaitu:

1. Karyawan tetap atau kontrak aktif.
2. Tingkatan jabatan tertentu yakni staf pelaksana.
3. Tidak mencakup dokter spesialis.
4. Minimal masa kerja 1 tahun.
5. Bekerja di unit operasional rumah sakit seperti (IGD, rawat inap, laboratorium, rekam medis atau administrasi pelayanan pasien).
6. Bersedia mengisi kuesioner dan memberikan informasi yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner: pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pernyataan terhadap responden, yang mana pernyataan tersebut sudah dibuat dalam bentuk angket.

Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang mempermudah responden untuk menjawab pertanyaan dengan jawaban yang sudah disediakan.

Dalam penyebaran kuesioner ini menggunakan dua metode yaitu dengan menyebarkan *google form* dan menyebarkan lembar kertas kuesioner secara langsung.

2. Dokumentasi: dokumen ini biasanya berupa arsip atau

laporan internal. Adapun jenisnya yaitu Gambaran bagan data kehadiran karyawan, data Turnover karyawan dan data masa kerja.

Beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian.

a. Uji Validitas

Untuk perhitungan uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus atau disebut juga dengan *korelasi pearson*

b. Uji reabilitas

Digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan

tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* (α).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menerapkan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan kesesuaian data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi. Tujuan dilakukannya agar hasil analisis regresi tidak mengalami bias.

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, sementara uji multikolinearitas dapat di analisis melalui nilai Tolerance dan VIF. Untuk menguji heteroskedastisitas,

salah satu metode yang dapat digunakan adalah uji Glejser. (Aminatus Zahriyah dkk,2021)

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah langkah terakhir dalam analisis data yang bertujuan untuk menarik kesimpulan berdasarkan temuan penelitian. pengujian hipotesis adalah proses sistematis untuk menentukan apakah data sampel mendukung hipotesis awal (H_0) atau mendukung hipotesis alternatif (H_1).

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (uji

parsial) dan uji F (uji simultan). Untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan (uji t), dengan tingkat keyakinan 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak jika significance $t < 0,05$
- b. H_a diterima jika significance $t \geq 0,05$

Sedangkan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (uji F), dengan tingkat keyakinan 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak jika significance $F < 0,05$
- b. H_a diterima jika significance $F \geq 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Proses menghitung regresi linear berganda ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi spss dan output dari perhitungannya adalah:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients* (Regresi Linear Berganda)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.277	2.494		7.327	.000
	Karakteristik kerja	.171	.093	.136	1.848	.066
	insentif	.227	.068	.251	3.336	.001
	fasilitas kerja	.577	.122	.335	4.731	.000

a. Dependent Variable: loyalitas kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pada tabel analisis regresi linear berganda, maka model persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 18.277 + 0,171X_1 + 0,227X_2 + 0,577X_3 + e$$

(Y adalah variabel dependen yang diramalkan, a adalah konstanta, b1, b2 adalah koefisien regresi dan X1, X2, X3 adalah variabel independen).

Dan makna dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 18.277 maka bisa diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 18.277.
2. Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X1) bernilai positif (+) sebesar 0,171 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 satuan variabel Y juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel insentif (X2) bernilai positif (+) sebesar 0.227 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat variabel Y juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.
4. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X3) bernilai positif (+) sebesar 0.577 maka

bisa diartikan bahwa jika variabel X3 meningkat, variabel Y juga akan meningkat begitupun sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Terdapat dua jenis uji hipotesis yang digunakan, yaitu uji T (parsial) dan uji F (simultan).

1. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (bebas) secara parsial (individual) terhadap variabel dependen (terikat). Kriteria pengujian adalah jika nilai t hitung > t tabel, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian:

Tabel 2. Hasil Uji T

variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig. t _{hitung}
Karakteristik pekerjaan X1	1.848	1.974	.066
Insentif X2	3.336	1.974	.001
Fasilitas kerja X3	4.731	1.974	.000

Sumber: Datadiolah, 2026

- a. X1 nilai $t_{hitung} 1,848 < t_{tabel} 1.974$ dengan tingkat signifikansi 0,066 yang lebih besar dari 0,05 maka hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima. Kesimpulannya variabel karakteristik pekerjaan secara parsial belum bisa secara langsung mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.
- b. X2 nilai $t_{hitung} 3.336 > t_{tabel} 1.974$ dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

- c. X3 nilai $t_{hitung} 4.731 > t_{tabel} 1.974$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

2. Uji F (simultan)

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil pengujian:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	591.995	3	197.332	25.257	.000 ^b
Residual	1281.338	164	7.813		
Total	1873.333	167			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Insentif

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel diperoleh nilai $f_{hitung} 25.257 > t_{tabel} 2,66$ dengan

Tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H₄ diterima dan H₀ ditolak. Kesimpulannya variabel independent yaitu karakteristik pekerjaan, insenti dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Setelah pengujian analisis regresi linear berganda maka diperoleh juga nilai koefisien determinasi (R²) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.303	2.79518

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Insentif

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan Hasil analisis diperoleh bahwa koefisien regresi

karakteristik pekerjaan (X₁) bernilai positif sebesar 0.171, dengan Kesimpulan bahwa secara arah hubungan, karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif dengan loyalitas kerja karyawan. Semakin baik karakteristik pekerjaan, maka loyalitas kerja akan menunjukkan peningkatan. Akan tetapi berdasarkan uji parsial (uji t), diperoleh nilai t_{hitung} 1,848 lebih kecil dari t_{tabel} 1,974 dengan tingkat signifikansi 0,066 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis H₁ ditolak dan H₀ diterima yaitu karakteristik pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Alasan penolakan hipotesis H₁ dapat dijelaskan oleh teori SDM dari *Job Characteristics Model* (Hackman & Oldham) yaitu karakteristik pekerjaan seperti variasi

keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik seharusnya dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja karyawan. Sedangkan rumah sakit yang memiliki SOP ketat dan tekanan kerja tinggi, karakteristik pekerjaan dianggap sebagai kewajiban, bukan faktor utama pembentuk loyalitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nyi Ayu Santika¹, Nur Efendi², Fenny Saptiani³, dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap loyalitas karyawan, melainkan melalui variabel lain seperti kepuasan kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Lestari (2022) yang menyatakan dalam hasil ujiannya bahwa secara parsial

Karakteristik Pekerjaan (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan dengan nilai $-0,4278$ dengan signifikansi $0,000$ yang artinya karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja, tapi pengaruhnya bersifat negatif dan signifikan. Dengan kata lain peningkatan karakteristik pekerjaan yang ada justru menurunkan tingkat loyalitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian koefisien regresi variabel insentif (X2) bernilai positif sebesar $0,227$, yang menunjukkan bahwa peningkatan insentif akan diikuti dengan peningkatan loyalitas kerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa t_{hitung} $3,336$ lebih besar dari t_{tabel} $1,974$ dengan tingkat signifikansi $0,001$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak yaitu insentif

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Insentif yang adil dan sesuai dengan kinerja mampu meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Puji Lestari (2022), yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Insentif menjadi salah satu faktor motivasi yang penting dalam mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Dalam penelitian Watung dkk (2021) menyatakan hasil analisis koefisien korelasi $r = 0,84$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan positif antara insentif dengan loyalitas kerja karyawan. Analisis korelasi juga menghasilkan koefisien determinasi $r^2 = 0,71$ atau 71%, yang menyiratkan bahwa pemberian insentif mempengaruhi 71% terhadap loyalitas kerja karyawan. Selain itu, analisis uji-t menunjukkan

bahwa $t_{hitung} 8,23$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,70$ yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara pemberian insentif dengan loyalitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,577 merupakan koefisien terbesar di antara variabel lainnya, menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,731$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,974$ dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak yaitu fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil ini membuktikan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi, sehingga menumbuhkan rasa kesetiaan dan keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama.

Sejalan dengan penelitian Puji Lestari (2022), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini juga diperoleh pada penelitian (Yandi dan Trimerani 2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator fasilitas kerja di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat diantaranya adalah sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan

hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja dan penempatan ditata dengan benar. Dengan demikian, pemberian fasilitas kerja yang baik dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Insentif dan Fasilitas kerja Secara Simultan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $f_{hitung} 25.257 > t_{tabel} 2,66$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H_4 diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya karakteristik pekerjaan, insentif dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil ini sama dengan penelitian Puji Lestari (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, insentif, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Dan

menegaskan bahwa kombinasi antara desain pekerjaan yang baik, penghargaan finansial, dan dukungan fasilitas kerja mampu meningkatkan komitmen serta kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Novia, Arif, dan Lubis 2020) yang menyimpulkan bahwa faktor-faktor organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian tersebut menekankan bahwa loyalitas kerja muncul ketika karyawan merasa kebutuhan kerja dan kesejahteraannya diperhatikan secara menyeluruh oleh organisasi.

Penelitian (Watung dkk. 2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan sistem penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi melalui fasilitas kerja dan

sistem kerja yang baik mampu meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya, penelitian (Santika, Efendi, dan Saptiani 2025) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandarlampung. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, apabila didukung oleh faktor lain seperti insentif dan fasilitas kerja, akan memberikan kontribusi yang lebih kuat dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka kesimpulan yang ditemukan adalah sebagai berikut:

Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara parsial terhadap

loyalitas kerja karyawan RS Pertamina Tarakan. Yang artinya karakteristik pekerjaan belum bisa menjadi faktor utama dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Insentif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan RS Pertamina Tarakan. Dapat diartikan semakin baik pemberian insentif, maka loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan RS Pertamina Tarakan. Fasilitas kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih banyak terhadap loyalitas kerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan, Insentif dan Fasilitas kerja berpengaruh secara simultan

terhadap loyalitas kerja karyawan RS Pertamina Tarakan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh ketiga variabel independent tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Affan, Junaidi, dan Devita Putrihrissa. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pt Prissima (Persero) Yogyakarta." *Kajian Ekonomi Dan Bisnis* 14(2). doi:10.51277/keb.v14i2.59.
- Alhayra, Abdul Rauf, Zainal Ruma, dan Uhud Darmawan Natsir. 2022. "Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 2(5):303–14. doi:10.55047/transekonomika.v2i5.215.
- Almeida, Heitor, Nuri Ersahin, Vyacheslav Fos, Rustom M. Irani, dan Mathias Kronlund. 2019. "Do Short-Term Incentives Affect Long-Term Productivity?" *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.3412538.

- Anjarwati, Saras, Hadi Sunaryo, dan M. Khoirul Abs. 2019. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Oganisazional Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 8(2). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/3985>.
- Aulia, Nabilah, dan Hapzi Ali. 2024. "Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. RAPP (APRIL) Pangkalan Kerinci, Pelalawan, Riau." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6(1):683–91. doi:10.38035/jmpis.v6i1.3511.
- Bram, Damianus. 2023. "Manajemen Dalam Pelayanan Kesehatan - Radar Solo." <https://radarsolo.jawapos.com/opini/843106020/manajemen-dalam-pelayanan-kesehatan>.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, Jufrizen. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7(1):35–54. doi:10.30656/sm.v7i1.2277.
- Juwita, Kristin, dan Umi Khalimah. 2021. *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khaeruman. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Lupiyoadi, R., dan A. Hamdani. 2006. *Manajemen pemasaran jasa*. Edisi ke-2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmud dkk. 2022. *Mahmud dkk. - Komponen-Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia - 2022*.
- Mangkunegara, A. P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. disunting oleh S. Sandiasih. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Marwah. 2024. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 16(1):121–34. doi:10.55049/jeb.v16i1.269.
- Messy Dwy Amanda, Noor Ellyawati. 2024. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur."

- doi:10.5281/ZENODO.12881762.
- Mishbahuddin. 2020. "Meningkatkan Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit." <https://id.scribd.com/document/790604097/Meningkatkan-Manajemen-Pelayanan-Kesehatan-Rumah-Sakit>.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers.
- Mulyanto, H., dan A. Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Novia, Resi, Yulastri Arif, dan Mutia Amalia Lubis. 2020. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam." *JURNAL KEPERAWATAN MUHAMMADIYAH* 5(1). doi:10.30651/jkm.v5i1.488.
- Nynda Rahmatika dan Zusmawati Zusmawati. 2024. "Dampak Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Bank Nagari Cabang Painan." *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* 2(2):156–65. doi:10.59024/jumek.v2i2.355.
- Pelasula, Orgenes, Cynthia Imelda Tjokro, Deflin Tresye Nanulaitta, dan Carla Carolien Tousalwa. 2024. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah." 3(2).
- Riyanto, Slamet, dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. "Metode Riset Penelitian Kuantitatif (Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen)."
- Santika, Nyi Ayu, Nur Efendi, dan Fenny Saptiani. 2025. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Kota BANDAR LAMPUNG." *Jurnal Kompetitif Bisnis* 3(2):225–34. doi:10.0120/jkb.v3i2.445.
- Subagja, Iwan Kurniawan. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sahabat Sampoerna Jakarta." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 8. doi:10.35137/JMBK.V8I2.428.
- Teguh Arfandy Arief. 2020. "Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan 2020." *repository.uma.ac.id*.
- Tussadiah, Halimah. 2024. "Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan."
- Watung, Sjeddie Rianne, Febryani M. L. Rattu, Shely Deity M. Sumual, dan Jerry Rommy Herter Wuisang. 2021. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap

Komitmen Kerja Karyawan
di Rumah Sakit Umum
Bethesda Kota Tomohon.”
669.

Yandi, Albertus, dan Resna
Trimerani. 2023. “Indikator
Fasilitas Kerja dan Kinerja
Karyawan di PT. Karya
Makmur Langgeng
Kalimantan Barat.” 4.
doi:10.48093/jimanggis.