

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH RETENSI KARYAWAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM MITRA KELUARGA HUSADA

Dwi Septian Mahardika ¹⁾

Alwi Suddin ²⁾

Suprihatmi Sri Wardiningsih ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The main element in determining the success or failure of an organization in carrying out various activities to achieve the objectives of various organizational goals is human resources. The success of an activity in an organization is determined by how humans manage it. Basically the goal of each organization is to achieve success in improving employee performance. The population of employees of Mitra Keluarga Husada General Hospital in 2019 was 94 people. Samples taken with census technical as many as 94 people. Conclusions of the research results: (1) The hypothesis states: "There is a significant effect of employee retention on the job satisfaction of the Mitra Keluarga Husada Hospital employees' work" proven true; (2) The hypothesis which states: "there is a significant effect of work loyalty on job satisfaction of employees of Mitra Keluarga Husada Hospital" tested for its validity; (3) The hypothesis which states: "there is a significant effect of employee retention on the performance of employees of Mitra Keluarga Husada Hospital" tested for its validity; (4) The hypothesis that states: "there is a significant effect of work loyalty on the performance of the employees of Mitra Keluarga Husada Hospital" has been verified; (5) The hypothesis that states: "there is a significant effect of job satisfaction on the performance of the employees of Mitra Keluarga Husada Hospital" has been verified; (6) The hypothesis which states: "job satisfaction mediates the effect of employee retention on the performance of employees of Mitra Keluarga Husada Hospital" has been verified; (7) The hypothesis which states: "job satisfaction mediates the effect of work loyalty on the performance of employees of Mitra Keluarga Husada Hospital" is verified.

Keywords: *Employee Retention, Work Loyalty, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan asset utama organisasi yang mempunyai peran strategis yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan bukan hanya dilihat dari keberhasilan perencanaan bisnis (*Bisnis Planning*) yang telah dibuat. Dengan kematangan strategi perencanaan bisnis dalam menghadapi persaingan dapat membuat perusahaan lebih unggul, namun dibalik itu semua keunggulan dari sumber daya manusia yang mengelolanya yang menjadi poin utama. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki

tujuan untuk mencapai keberhasilan dalam pengangkatan dalam kinerja mereka. Dengan mempertahankan kinerja yang baik maka perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan bisnis mereka. Dalam pencapaian tujuan tersebut, permasalahan yang di hadapi manajemen tidak lain di antaranya yaitu sumber daya manusia (Susilo Andri, 2014: 248).

Permasalahan yang terjadi saat ini di Rumah Sakit, pemeliharaan karyawan atau retensi karyawan yang belum sesuai dengan harapan yang pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan oleh setiap individu yang disebabkan aspek-aspek yang tidak terpenuhi atau tidak seperti yang mereka harapkan seperti upah, peluang untuk dipromosikan, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan sejawat. Aspek psikologis yang muncul karena penurunan kepuasan kerja tersebut adalah menurunnya komitmen dari setiap individu untuk bekerja dengan sepenuh hati dalam memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan. Konsekuensi yang muncul dari penurunan kepuasan kerja dan penurunan komitmen adalah tidak loyalnya karyawan terhadap perusahaan dan penurunan kinerja.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis signifikansi pengaruh retensi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada.
- b. Menganalisis signifikansi pengaruh loyalitas kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada.
- c. Menganalisis signifikansi pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada.
- d. Menganalisis signifikansi pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada.
- e. Menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada.
- f. Menganalisis signifikansi pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada.
- g. Menganalisis signifikansi pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan *literature* manajemen SDM khususnya kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai referensi dan kajian pustaka bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis.

b. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen RSUD Mitra Keluarga Husada dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan manajemen RSUD Mitra Keluarga Husada dalam memperbaiki retensi karyawan.

HIPOTESIS

1. Retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Mitra Keluarga Husada

2. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Mitra Keluarga Husada
3. Retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Mitra Keluarga Husada
4. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Mitra Keluarga Husada
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Mitra Keluarga Husada
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan RSUD Mitra Keluarga Husada
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Mitra Keluarga Husada.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 94 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Retensi Karyawan

Pemeliharaan Karyawan atau retensi karyawan merupakan kemampuan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki agar tetap loyal terhadap perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2012, 128-135) berikut indikator retensi karyawan:

- a. Komponen organisasi
- b. Peluang karier organisasi
- c. Penghargaan
- d. Rancangan tugas dan pekerjaan
- e. Hubungan karyawan

2. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan karyawan untuk mengabdikan diri terhadap Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada. Menurut Siswanto (2010: 112) yang dikutip Safitri (2015:653), ada beberapa indikator loyalitas kerja:

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
- c. Kemauan untuk bekerja sama
- d. Rasa memiliki
- e. Kesukaan terhadap pekerjaan

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap puas dan gembira atas apa yang telah dicapai dan didapatkan selama karyawan tersebut bekerja di Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada. Menurut Robbins (2009:181-182), ada beberapa indikator kepuasan kerja:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

- b. Gaji / Upah (*pay*)
 - c. Promosi (*promotion*)
 - d. Pengawasan (*supervision*)
 - e. Rekan kerja (*workers*)
4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan suatu prestasi kerja hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan selama karyawan tersebut bekerja di Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2009: 260):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

Jenis dan Sumber Data

1. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder.

- 1) Data Primer
- 2) Data Sekunder

b. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian adalah data kualitatif dan data kuantitatif yaitu:

- 1) Data kualitatif
- 2) Data kuantitatif

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh suatu data yang akan diteliti. Selanjutnya apabila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2012: 129).

- 1. Kuesioner
- 2. Dokumentasi

Uji Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data berkualitas, pengujian alat ukur (instrumen) amat penting dilakukan. Sebelum dilakukan analisis data, data yang diperoleh melalui instrumen kuesioner perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

- 1. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

- 1. Analisis Diskriptif
- 2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinieritas
 - b. Uji Autokorelasi

- c. Uji Heteroskedastisitas
 - d. Uji Normalitas
3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah-langkah perhitungan analisis jalur disusun berdasarkan persamaan regresi sebagai berikut (Ghozali Imam, 2011:81).

$$Y_1 = \beta X_1 + \varepsilon$$

$$Y_1 = \beta X_2 + \varepsilon$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Y_1 + \varepsilon$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 Y_1 + \varepsilon$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \varepsilon$$

Keterangan:

α = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Kinerja Karyawan

X_1 = Retensi Karyawan

X_2 = Loyalitas kerja

e = Standar *error*

ANALISIS DATA

Gambaran Umum Populasi dan Responden

1. Gambaran Umum Populasi

Objek penelitian ini adalah karyawan RSUD Mitra Keluarga Husada. Penelitian mengambil lokasi di RSUD Mitra Keluarga Husada, yang beralamat Jl. Pedan – Juwiring Km.1, Kedungan, Pedan, Klaten. Populasi penelitian sebanyak 94 orang. RSUD Mitra Keluarga Husada memiliki karyawan yang bekerja di unit-unit pelayanan. Adapun unit-unit tersebut antara lain IGD, Poliklinik, Ruang Operasi, Radiologi, Laboratorium, Ruang Gizi, Ruang Bersalin, Ruang Bayi, Bagian Umum, Manajemen, Asuransi, Fisioterapi, Cleaning Service dan Petugas Linen.

2. Gambaran Sampel atau Responden

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada yaitu sebanyak 94 orang responden.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Instrumen retensi karyawan menunjukkan valid karena semua item pertanyaan menghasilkan *p value* < 0,05, sehingga semua nomor diikuti dalam analisis data.

2. Uji Reliabilitas

a. Instrumen variabel retensi karyawan mempunyai nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,730 > 0,60 maka reliabel.

b. Instrumen variabel loyalitas kerja mempunyai nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,773 > 0,60 maka reliabel.

- c. Instrumen variabel kepuasan kerja mempunyai nilai *Alpha Cronbach* sebesar $0,762 > 0,60$ maka reliabel.
- d. Instrumen variabel kinerja karyawan mempunyai nilai *Alpha Cronbach* sebesar $0,750 > 0,60$ maka reliabel.

Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Retensi Karyawan

Hasil tanggapan responden dikategorikan tinggi terhadap retensi karyawan oleh 90 orang dengan kata lain retensi karyawan baik, hasil tanggapan lain dikategorikan sedang sebanyak 4 orang, dan tidak ada yang masuk dalam kategori rendah yang artinya retensi karyawan buruk.

2. Deskripsi Loyalitas Kerja

Hasil tanggapan responden dikategorikan tinggi terhadap loyalitas kerja oleh 77 orang dengan kata lain loyalitas kerja tinggi, hasil tanggapan lain dikategorikan sedang sebanyak 17 orang, dan tidak ada yang masuk dalam kategori rendah yang artinya loyalitas kerja rendah.

3. Deskripsi Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden dikategorikan tinggi terhadap kepuasan kerja oleh 81 orang dengan kata lain kepuasan kerja tinggi, hasil tanggapan lain dikategorikan sedang sebanyak 13 orang, dan tidak ada yang masuk dalam kategori rendah yang artinya kepuasan kerja rendah.

4. Deskripsi Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden dikategorikan tinggi terhadap kinerja karyawan oleh 94 orang dengan kata lain kinerja karyawan baik, dan tidak ada yang masuk dalam kategori sedang maupun rendah.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas kedua model regresi menunjukkan bahwa masing masing variabel independen (retensi karyawan, loyalitas kerja dan kepuasan kerja) tidak saling berkorelasi linier ditunjukkan dengan tolerance ($0,888$; $0,884$; $0,923$) $> 0,1$ dan nilai VIF ($1,126$; $1,131$; $1,083$) < 10 berarti terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yang digunakan adalah *glayser-test*. Diperoleh hasil retensi karyawan $0,583$; loyalitas kerja $0,618$; kepuasan kerja $0,62$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk analisis pada penelitian ini.

3. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi model 1 dan model 2 melalui uji Runs seperti pada lampiran diperoleh *p value* sebesar $0,678 > 0,05$ berarti tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi. Hasil uji autokorelasi tersebut disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi.

4. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria pengujian apabila hasil pengujian menghasilkan *p value* $> 0,05$ maka residual normal. Pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai *p value* $0,190$ (*p value* $> 0,05$) yang artinya data residual terdistribusi normal. Yang artinya residual kedua model regresi normal.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Analisa Jalur

a. Analisis Jalur Model 1

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien retensi karyawan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.878 dengan standar *error* 0.129 dan nilai signifikansi 0.034. Sehingga retensi karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Analisis Jalur Model 2

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 5.905 dengan standar error 0.091 dan nilai signifikansi 0.027. Sehingga loyalitas kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

c. Analisis Jalur Model 3

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien retensi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 1.011 dengan standar error 0.068 dan nilai signifikansi 0.41. Sehingga retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Analisis Jalur Model 4

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1.090 dengan standar error 0.048 dan nilai signifikansi 0.038. Sehingga loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Analisis Jalur Model 5

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1.062 dengan standar error 0.053 dan nilai signifikansi 0.000. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Analisis Jalur Model 6

Dari hasil perhitungan Sobel Test mendapatkan nilai Z sebesar 2.025 yang > 1.98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

g. Analisis Jalur Model 7

Dari hasil perhitungan Sobel Test mendapatkan nilai Z sebesar 2.016 yang > 1.98 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Kompeten Model (F)

Untuk menguji ketepatan dilakukan melalui uji F. Hasil uji F dengan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 154.312 dengan *p value* (0,000) $<0,05$. Berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh retensi karyawan, loyalitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSU Mitra Keluarga Husada.

3. Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dengan program SPSS diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0.832 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel retensi karyawan, loyalitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSU Mitra Keluarga Husada adalah sebesar 83,2% sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian, misalnya motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian diperoleh bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Mitra Keluarga Husada yang berarti semakin baik retensi karyawan akan semakin terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sa'diyah Halimatus, Irawati Anugrahini, Faidal (2017) yang menyatakan retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kebijakan Praktisnya adalah:

Pimpinan instansi ini (RSUD Mitra Keluarga Husada) perlu berupaya meningkatkan upaya retensi karyawan, maka diharapkan karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja selama bekerja organisasi tersebut dengan cara diberikan peluang karir dan penghargaan.

2. Loyalitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian diperoleh loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Mitra Keluarga Husada yang berarti semakin tinggi loyalitas kerja menandakan kepuasan kerja karyawan di organisasi tersebut semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Saputra Tunggal Agus, Bagia Wayan I, Yulianthini Nyoman (2016) yang menyatakan adanya pengaruh loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kebijakan Praktisnya adalah:

Pimpinan instansi ini (RSUD Mitra Keluarga Husada) perlu berupaya mendorong karyawan agar selalu loyal bekerja di organisasi tersebut, maka diharapkan karyawan yang loyal terhadap pekerjaannya menandakan kepuasan kerja selama karyawan bekerja di organisasi tersebut semakin tinggi dengan cara mengikutkan karyawan dalam pengambilan keputusan kebijakan rumah sakit, agar karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga karyawan akan loyal.

3. Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi diperoleh temuan bahwa retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Mitra Keluarga Husada. Temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo Andri (2014) membuktikan terdapat pengaruh langsung positif retensi karyawan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik retensi karyawan akan mengakibatkan peningkatan kinerja; Sa'diyah Halimatus, Irawati Anugrahini, Faidal (2017) membuktikan bahwa bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Sumarni Murti (2011) membuktikan adanya pengaruh yang signifikan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan retensi karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Temuan tersebut bertentangan dengan penelitian Ellyginandjar, Jeffrey Ignatius (2018) yang menyatakan tidak ditemukan adanya pengaruh langsung retensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kebijakan praktis dari hasil penelitian ini adalah:

Pimpinan Rumah Sakit harus mengembangkan program retensi karyawan guna menunjang kinerja karyawan agar lebih baik lagi dengan cara memberikan

pelatihan di dalam maupun diluar rumah sakit, memberikan kesempatan izin belajar bagi karyawan yang berprestasi.

4. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh bahwa Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Mitra Keluarga Husada. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mayasari Lia Danis, Nurhardjo Budi, Sunardi (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan Adiwibowo Suyunus (2012) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan. Saputra Tunggal Agus, Bagia Wayan I, Yulianthini Nyoman. (2016) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarta Wayan I, Dharmana Edi, Santoso Agus (2014) yang menyatakan loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kebijakan praktis dari hasil penelitian ini adalah:

Pimpinan rumah sakit harus mampu memberikan motivasi dan menjalankan program guna menjangkau karyawan semakin loyal bekerja pada organisasi tersebut yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan yaitu dengan cara mengadakan *outbound* untuk melatih kekompakan dengan rekan kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Mitra Keluarga Husada. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sa'diyah Halimatus, Irawati Anugrahini S, Faidal (2017) menghasilkan temuan bahwa pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, kinerja akan meningkat apabila mendapatkan kepuasan kerja salah satunya dengan cara menerapkan retensi karyawan di dalam organisasi tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Chandraningtyas Iva, Musadieg, Utami Nayati Hamidah (2012) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dewi Charisma Novi Chadek, Bagia Wayan I, Susila Jana Agus Putu Gede (2014) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Akbar Hutama Firmananda, Hamid Djamhur, Djudi Mochammad (2016) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kebijakan praktis dari hasil penelitian ini adalah:

Pimpinan rumah sakit dalam memberikan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi tersebut harus selalu dilakukan, karena karyawan yang puas bekerja pada organisasi tersebut maka akan meningkatkan kinerjanya yaitu dengan cara memberikan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, memberikan upah yang lebih bagi karyawan yang kinerjanya bagus, pemimpin rumah sakit selalu memberikan bantuan kepada stafnya bila ada masalah kerja, selalu membudidayakan prinsip gotong royong dalam bekerja.

6. Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji *Sobel Test* diperoleh bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sa'diyah Halimatus, Irawati Anugrahini S, Faidal (2017) menghasilkan temuan bahwa pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, kinerja akan meningkat apabila mendapatkan kepuasan kerja salah satunya dengan cara menerapkan retensi karyawan di dalam organisasi tersebut.

Kebijakan praktis dari hasil penelitian ini adalah:

Pimpinan rumah sakit dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh retensi karyawan dan dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu dengan cara memberikan promosi jabatan, memberikan upah yang lebih, pimpinan memberikan dukungan kepada stafnya.

7. Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji *Sobel Test* diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dwi Kirestika Sari (2014) yang menyatakan kepuasan kerja memediasi loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Kebijakan praktis dari hasil penelitian ini adalah:

Pimpinan rumah sakit dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh loyalitas kerja dan dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu dengan cara memberikan promosi jabatan, memberikan upah yang lebih, pimpinan memberikan dukungan kepada stafnya..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H_1 yang berbunyi: "retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan", terbukti kebenarannya
2. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H_2 yang berbunyi: "loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan", terbukti kebenarannya
3. Retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_3 yang berbunyi: "retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan", terbukti kebenarannya
4. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_4 yang berbunyi: "loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan", terbukti kebenarannya
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_5 yang berbunyi: "kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan", terbukti kebenarannya
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_6 yang berbunyi: "kepuasan kerja memediasi pada pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja", terbukti kebenarannya
7. Kepuasan kerja memediasi loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan

demikian H₇ yang berbunyi: “kepuasan kerja memediasi pada pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja”, terbukti kebenarannya

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Prastistha Silen. 2016. Pengaruh Modal Psikologi Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Adiwibowo Suyunus A. 2012. “Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Rsj Menur Surabaya”. Rumah Sakit Asrama Haji Surabaya.
- Akbar Utama Firmananda, Hamid Djahur, Djudi Mochammad. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Arif Burhan; Ari Pradhanawati; Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pt. Bpr Setia Karib Abadi Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti Yuli. 2016. Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tv Kabel (Studi Pada Pt. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan). Jurnal Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau.
- Awan Ghafoor Abdul. 2014. Impact Of Employee Job Satisfaction On Their Performance A Case Study Of Banking Sector In Muzaffargarh District, Pakistan. Global Journal Of Human Resource Management Vol.2, No.4, Pp.71-94.
- Bangun, Wilson. 2012. Human Resource Management. Erlangga. Jakarta.
- Barakat, Simone R, Giuliana Isabella, João Maurício Gama Boaventura, José and Afonso Mazzon. 2016. The influence of corporate social responsibility on employee satisfaction. *Emerald Group Publishing Limited Management Decision*, Vol 54, No 9, page 2325-2339.
- Boyad, Ami., Shiji Lyndon., and Shamira Malekar. 2012. An Empirical Study of Employee Satisfaction In Textile Industries. *Journal of Strategic Human Resource Management*, Vol. 1, No1, page 38-47.
- Chandraningtyas Iva, Musadieq, Utami Nayati Hamidah. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. Kusuma Karya Persada Yang Outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Cloutier, Omer, Laura Felusiak, Calvin Hill, and Enda Jean Pemberton-Jones. 2015. The Importance of Developing Strategies for Employee Retention. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, Vol. 12, No 2, page 119-129
- Deni Muhammad. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Palembang. Politeknik Darussalam Palembang.
- Dessler, Gary. 2015. Human Resource Management. Salemba Empat. Jakarta.
- Devi Diana Kris Eva. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang). Universitas Diponegoro Semarang.

- Dewi Charisma Novi Chadek, Bagia Wayan I, Susila Jana Agus Putu Gede. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Dimas Okta Ardiansyah. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas Pt. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Dwikirestikasari. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Quantum Multi Bengkulu. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Bengkulu.
- Ellyginandjar, Jeffrey Ignatius. 2018. "The Effect Of Employee Retention, Employee Training, And Employee Satisfaction On The Employee Performance Of Workers Social Security Agency (Bpjs Ketenagakerjaan) In Banten Region Office". *International Journal Of Application Or Innovation In Engineering & Management (Ijaiem)*. Volume 7, Issue 5.
- Fajri Adha, Mariaty Ibrahim. 2013. "Loyalitas, Kompetensi Pegawai, Dan Kinerja Pelayanan Publik". FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293.
- Ghozali, Imam. 2011. Application of Multivariate Analysis With SPSS Program Agency Publisher Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glebbeek, A. C., E. H. Bax. 2004. Is High Employee Turnover Really Harmful? An Empirical Test Using Company Records. *Acad. Management J.* 47 277–286.
- Gracetiera Mera Divian. 2015. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara). Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Hamzah Febrian Muriko, Al Musadieg Mochammad, Hakam M. Soe'oed. 2013. Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (studi pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.6 No.2.
- Handayani Lestari Vana. 2012. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan – Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Universitas Bina Nusantara.
- Handoko. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, SP Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- I Gomes Lydia Dan Sutanto Madiono Eddy. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Hartono Flash Surabaya. *Agora* Vol. 5, No. 3.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Kristianto Wibowo Bambang. 2013. "Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang". ASM Santa Maria.
- Loyalitas Kerja. <http://ophiiciiduduth.blogspot.com/2013/04/loyalitas-kerja.html>.
- Luthans, F. 2009. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.

- Marlia Novita. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Marozi Teguh, Mubarak Zakki, Ulum Ihyaul. 2012. "Pemeliharaan Karyawan Di Era Globalisasi". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama. Jepara.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Mayasari Lia Danis, Nurhardjo Budi, Sunardi. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean Di Kabupaten Bondowoso. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ).
- Nitisemito, Alex S. 2010. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Putra Mahardika dan Wibawa Artha. 2015. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT.Autobagus Rent Car Bali. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas UNUD Bali. Vol. 4.
- Rahayu Gusti Laras Laysa. 2016. "Pengaruh Retensi Karyawan, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.Telekomunikasi Tbk.Cabang Kediri". Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Rahmadana Safitri.2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. Universitas Mulawarman.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009).Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2009. Management. Edisi-9. Pearson Education, New Jersey.
- Robbins. 2012. Organizational Behavior. Tenth Edition. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robiatul Adawiyah; Siswanto.2015. Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Fakultas Ekonomi - Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malaik Ibrahim Malang.
- Rowen. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri.Universitas Sanata Dharma.
- Sa'diyah Halimatus; Irawati Anugrahini S; Faidal.2017. " Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur". Universitas Trunojoyo Madura.
- Saputra Tunggal Agus, Bagia Wayan I, Yulianthini Nyoman. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Sudarta Wayan I, Dharmana Edi, Santoso Agus. 2014. "Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta". Stikes Bethesda Yakkum Yogyakarta. Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro. Jurusan Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni Murti. 2011. Pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan. Akmenika Upy, Volume 8.
- Susilo Andri. 2014. Pengaruh Retensi Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan terhadap Kinerja. Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis Vol. 1 No. 3.