

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
KOMUNIKASI INTERPERSONAL, BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
PERAWAT NON ASN**

Hariana Erdewi Sinaga¹, Nina², Hafizurrachman³

^{1,2,3}Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju
Email: erdewisinagahariana@gmail.com¹, naninna62@gmail.com², hafizurrachman@gmail.com³

Abstrak

SDM berkontribusi terhadap loyalitas dan hasil kerja, Strategi pengembangan SDM adalah suatu perencanaan tentang kualitas SDM sanggup berkembang ke arah yang lebih baik dan semakin tinggi kemampuan kerjanya. Alasan rendahnya loyalitas perawat meliputi kondisi lingkungan yang buruk, upah rendah, jam kerja yang terlalu dibatasi, dan kurangnya jaminan sosial yang mengarahkan pada keinginan perawat untuk berganti pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta tingkat pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan beban kerja terhadap loyalitas perawat non ASN di RS Fatmawati tahun 2021. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain cross sectional. Sampel yang digunakan adalah 152 perawat non ASN. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan SmartPLS 2.0 dan SPSS 18. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan model persamaan struktural (SEM) memberikan temuan bahwa loyalitas perawat non-ASN di RS Fatmawati dipengaruhi oleh kepemimpinan. Faktor (9,20%) Budaya Kerja (21,25%) Lingkungan Kerja (5,58%) Komunikasi Antar Pribadi (34,13%) Beban Kerja (23,22%) Total Dampak Langsung (93,38%). Meskipun pengaruh tidak langsung adalah 0,99%, model analitik menjelaskan 99,91% variabilitas dalam data dan memungkinkan kita untuk menguji fenomena yang digunakan dalam penelitian, sedangkan 0,09% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terbesar terhadap loyalitas perawat non-ASN. Usulan penelitian ini dari berbagai pihak sangat diharapkan untuk meningkatkan sistem komunikasi interpersonal di RS Fatmawati dan meningkatkan loyalitas perawat non-ASN.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepemimpinan, Loyalitas, Perawat Non ASN

Abstract

HR contributes to loyalty and work results, HR development strategy is a plan about the quality of human resources that can develop in a better direction and higher work ability. The reasons for the low loyalty of nurses include poor environmental conditions, low wages, too limited working hours, and lack of social security that directs nurses' desire to change jobs. The purpose of this study was to determine the direct and indirect influence as well as the level of influence of leadership, work culture, work environment, interpersonal communication, and workload on the loyalty of non ASN nurses at Fatmawati Hospital in 2021. The research method used was quantitative with a cross sectional design. The sample used was 152 non ASN nurses. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS 2.0 and SPSS 18. The results of hypothesis testing using the structural equation model (SEM) provide findings that the loyalty of non-ASN nurses at Fatmawati Hospital is influenced by leadership. Factors (9.20%) Work Culture (21.25%) Work Environment (5.58%) Interpersonal Communication (34.13%) Workload (23.22%) Total Direct Impact (93.38%). Although the indirect effect is 0.99%, the analytical model is 99.91% of the variability in the data and allows us to test the phenomena used in the study, while 0.09% is caused by other factors not included in the study. Communication has the greatest influence on the loyalty of non-ASN nurses. This research proposal from various parties is expected to improve the interpersonal communication system at Fatmawati Hospital and increase the loyalty of non-ASN nurses.

Keywords: Leadership, Loyalty, Non ASN Nurses, Workload

Pendahuluan

SDM adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan kerja. Kemampuan manusia untuk memajukan organisasi merupakan aset yang berguna sebagai modal, baik fisik maupun non fisik, dapat menjadi kenyataan dalam organisasi bisnis dalam ekspansi organisasi. Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam proses organisasi dan memutuskan perkembangan organisasi yang merupakan hal utama tidak lepas dari ikatan profesi internal dan eksternal organisasi. Masalah Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, dan bukan hanya kuantitas sumber daya manusia yang penting, tetapi kualitas dan kinerja sumber daya manusia. (Riniwati, 2016)

Menurut data konsulat jendral RI di penang tahun 2017 di Rumah Sakit Lam Wah Ee Penang dikunjungi 12 ribu pasien, yaitu 32 pasien/hari dari Indonesia. Dari bulan Januari-Juni 2018 ada 9 ribu pasien atau 54 pasien/hari, faktor penyebab terjadinya peningkatan kebiasaan berobat keluar negeri sangat bervariasi. Berdasarkan output penelitian Liza wati, "interaksi reability dan responsiveness menggunakan loyalitas pasien pada ruang rawat inap RSUD kota Tanjung Pinang" dihasilkan menurut 15 orang pasien dihasilkan sebanyak 60% mengungkapkan kurang puas menggunakan fasilitas ruang rawat misalnya kelengkapan fasilitas dan kebersihan ruangan. Sebanyak 46,7% mengungkapkan kurang puas menggunakan warta yang diberikan perawat mengenai rapikan tertib, administrasi, tindakan keperawatan dan hal hal yang wajib dipatuhi pada perawatan pasien. Penilaian persepsi kepuasan pasien/ famili terhadap mutu pelayanan asuhan keperawatan pada RSUD Tanjung Pinang, dihasilkan kepuasan tertinggi ruang ICU (90%) dan terendah ruang anggrek (78%). Menurut laporan tahunan RSUD Kota Tanjung pinang penurunan kinerja pula ditentukan adanya kerusakan alat-alat penunjang kesehatan misalnya alat-alat rehabilitasi medik dimana indera pada keadaan rusak dan kurang lengkap, diruang radiologi nir terdapat dokter seorang ahli radiologi, indera poly yang rusak terutama CT Scan, dan belum terdapat perawatan secara berkala. Selain itu adanya kerusakan prasarana gedung yang perlu diperbaiki yang sangat berpengaruh terhadap penurunan cakupan pelayanan misalnya wahana gedung ruang ICU, kamar operasi, ruang rawat inap, rawat jalan, instalasi gizi, laundry, radiologi, laboratorium dan IGD yang dievaluasi pada keadaan kurang baik.

Sedangkan buat gudang farmasi. dan tempat tinggal karyawan pada keadaan rusak berat. (Wati, 2018)

Berdasarkan penelitian Rina Veronica, "Analisis Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Rumah Sakit di Depok, dilakukan di Rumah Sakit Tugu Depok, menemukan bahwa ``loyalitas tergantung pada gaya kepemimpinan (16,12%), konflik peran (13,92%), suasana kerja (20,82%), dan komitmen organisasi (18,17.%). Lingkungan kerja disimpulkan memiliki dampak terbesar di Rumah Sakit Tugu Eve, Depok, di mana lingkungan kerja yang kondusif positif bagi keberhasilan rumah sakit. (Veronica, 2020)

Menurut penelitian Asep, mengenai "Peran Tindakan Administratif dan Disiplin dalam Mempengaruhi Loyalitas Perawat di RSPAD Jakarta "Data kehadiran dan hasil tingkat kehadiran atau absensi selama Juli 2012 dan Maret 2013 ditinjau secara rinci setiap bulan. Menunjukkan kinerja yang tidak dapat dijelaskan dari 100% total absen (pulang dan absen: pulang) hingga 55-60%, absen tunggal (pulang / mudik) 32-25%, bolos 13-15% Juga, telah terjadi perubahan di departemen sumber daya manusia sejak 2013, dengan 17 staf perawat pindah. Ini masalah cenderung mengurangi loyalitas dan mengarah pada perawatan pasien yang efektif, efisien, dan berkualitas tinggi, perawatan menjadi sulit untuk dicapai. (Rusman, 2015)

Turunnya loyalitas karyawan disebabkan tidak tercapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang dan ditentukan oleh tingkat kompensasi yang diterima karyawan dengan tingkat kepercayaan mereka terhadap remunerasi yang diterima. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaan yang diberikan. Ini tercermin dalam pekerjaan karyawan dan semua sikap yang menyertainya dilingkungan kerja. (Mariana, Rina & Hadi, 2015)

Penelitian ini sebanding dengan penelitian Andini, mengenai "Analisis Kepuasan Upah, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan pensiun Kami menunjukkan bahwa kepuasan memiliki dampak positif pada niat pensiun, sedangkan niat pemecatan dan komitmen organisasi berdampak negatif pada niat pensiun. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah meningkatkan kepuasan gaji dengan meningkatkan nilai gaji, tunjangan, dan insentif. Meningkatkan kepuasan kerja

dengan meningkatkan hubungan dengan rekan kerja dan manajer, meningkatkan keterampilan melalui pendidikan formal, dan mengembangkan ide untuk menyelesaikan pekerjaan.(Andini, 2016)

Menurut penelitian yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan perawat untuk berganti pekerjaan, dan menemukan bahwa ada empat faktor dalam turnover: usia, pengembangan karir, kompensasi, dan komunikasi. Dari keempat faktor tersebut, yang paling dominan adalah keinginan berpindah pekerjaan, yang banyak berkaitan dengan komunikasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Amin, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian suplemen berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja perawat Hm. Suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja perawat dan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kerja perawat.(Indrayani, 2014)

Pimpinan adalah orang yang mengendalikan operasi organisasi Pemimpin adalah subjek dari kepemimpinan yang bertanggung jawab mempunyai kekuasaan, pengaruh, kekuatan dan segala aktivitas yang dilakukan oleh bawahannya. Kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: kecerdasan pemimpin harus melebihi anggotanya, kedewasaan dan luasnya sosial, pemimpin harus bisa mengontrol emosi, kedewasaan, memiliki mobilitas dan visi yang matang, motivasi intrinstik dan dorongan pencapaian: pemimpin harus memiliki motivasi untuk mencapai tujuan.(Athoillah, 2017) Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan Hasil uji nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai thitung = 4,372 > t-tabel = 1,66, dengan signifikansi = 0,000 < 0,05 artinya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap loyalitas.(et al., 2019)

Budaya kerja merupakan suatu norma pada organisasi yang dibudayakan pada suatu grup menjadi bentuk kerja yang tercermin dalam konduite mereka menurut ketika mereka bekerja. Budaya kerja berfungsi agar sesama anggota saling terhubung sehingga mereka tahu cara berkomunikasi secara sesama.(Sahya, 2018)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja adalah

kondisi fisik dan non fisik di sekitar tempat kerja yang memberikan kesan nyaman, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kondisi kerja yang baik juga membantu mengurangi kebosanan dan kelelahan, yang diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan.(Sikula, 2011)

Menurut penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terkait dengan loyalitas. Kadek Suhendra, mengenai “Pengaruh Lingkungan, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan, variabel lingkungan kerja fisik menghasilkan thitung sebesar 2,966 dan t-tabel sebesar 1,671, dengan t-hitung (2,966) > t-tabel(1,671), Ya, dan tingkat signifikansi (0,004) < (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antarpribadi yang mengacu interaksi antarpribadi yang saling mempengaruhi baik disengaja maupun tidak disengaja. Komunikasi berlangsung pada hubungan mata dimana pesan-pesan mengalir melalui saluran yang bersifat antar personal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan loyalitas dapat dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal sesuai dengan penelitian mengenai “efek komunikasi internal dan acara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap loyalitas karyawan” yang menyimpulkan bahwa Komunikasi internal dan Program keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.(Ngalimun, 2017)

Beban kerja merupakan suatu disparitas antara kapasitas atau kemampuan pekerja menggunakan tuntutan pekerjaan yang wajib dihadapi. Beban kerja mengacu dalam jumlah pekerjaan yang dialokasikan pada karyawan atau asal daya insan buat diselesaikan pada jangka ketika tertentu. Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap loyalitas sebelumnya pernah dilakukan oleh Arif Dhermawan, yang menyimpulkan beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja yang diberikan melebihi batas porsinya, akan berdampak pada penurunan loyalitas kerja.(Dhermawan & Pratama, 2020)

Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati, ditetapkan sebagai RS pendidikan kelas A dalam tahun 2010 menurut surat keputusan Menteri Kesehatan Nomor: 8/Menkes/SK/IV/2010. Dengan peningkatan tingkat Rumah sakit tersebut, maka pelaksanaan

kegiatan pelayanan kesehatan dilakukan di rumah sakit terus meningkat. (Renstra RSUP Fatmawati). Mutu pelayanan RSUP Fatmawati sangat mempengaruhi loyalitas perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Pelayanan medis rumah sakit sangat bergantung pada sumber daya manusia baik tenaga medis maupun non medis. Sebagian besar tenaga kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Peran dan tanggung jawab perawat dalam pelayanan rumah sakit sangat penting. Perawat merawat pasien sepanjang waktu. Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pelayanan. Pelayanan yang baik memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien.

Gambaran masalah loyalitas perawat di RSUP Fatmawati berdasarkan penelitian Selly, dikategorikan masih kurang baik, tingkat keterlambatan *turnover* perawat meningkat dalam 3 tahun terakhir, keterlambatan kedatangan perawat di RSUP Fatmawati dilaporkan terjadi peningkatan dalam rentang waktu tersebut. Pada Tahun 2017 diperoleh data rata-rata sebesar 72% perawat terlambat datang, rata-rata 76% di 2018, 86% di 2019. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kecenderungan untuk bekerja tepat waktu masih tergolong kurang baik (Data Sekunder waktu datang dan pulang perawat di RSUP Fatmawati). Penyebab terjadinya ketidak loyalnya para asal daya manusia, adanya ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan tadi asal menurut aneka macam hal, diantaranya ketidakcocokan menggunakan pimpinan, ketenangan kerja, lingkungan kerja, kasus upah, fasilitas minim, juga yang bersifat psikologis misalnya penghargaan terhadap karyawan, kebutuhan buat ikut dan berpartisipasi pada pengembangan usaha.

Dampak bila permasalahan loyalitas dibiarkan akan mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Beberapa jenis pelayanan cenderung akan terhambat dan terlambat dalam penanganannya. Ketidak puasan pasien, dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan pada tempat tinggal sakit. Citra Rumah Sakit jua akan negatif bila syarat tadi dibiarkan terus-menerus, rendahnya produktivitas kerja, pengurangan ini bisa diukur menggunakan membandingkan produktivitas kerja ketika ini menggunakan produktivitas dalam saat sebelumnya, Tingkat absensi yang naik, saat loyalitas karyawan menurun, umumnya karyawan akan malas buat tiba ketempat kerja, taraf pendidikan buruh yang tinggi, taraf masuk,

munculnya karyawan yang menurun yang menandakan adanya sesuatu yang galat dalam suatu perusahaan. Banyaknya karyawan yang merasa nir cocok kerja diperusahaan mengindikasikan bila sistem manajemen berjalan nir sinkron menggunakan asa karyawan, ada kegelisahan, loyalitas kerja sinkron menggunakan pengertian loyalitas yang menurun bisa mengakibatkan muculnya kegelisahan dikalangan karyawan, tuntutan tak jarang terjadi dikalangan karyawan sebenarnya merupakan bentuk perwujudan ketidakpuasan karyawan, Pemogokan kerja, bila karyawan merasa suaranya nir didengar, maka ketidakpuasan mereka akan memuncak dan akhirnya mengakibatkan gerakan mogok kerja. Loyalitas mempunyai kaitan menggunakan taraf kematangan karyawan yang ditentukan sang latar belakang yang berbeda-beda. Latar belakang karyawan berdasarkan sisi famili merupakan ditentukan sang pola asuh dan lingkungan famili, status gizi, pendidikan. Selain itu, berdasarkan sisi usiapun terdapat dampaknya terhadap keputusan kaitannya menggunakan loyalitas.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung peran kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan beban kerja terhadap loyalitas kerja perawat Non ASN di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Tahun 2021.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini subjek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. (Sugiyono, 2016) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat Non ASN di RSUP Fatmawati Jakarta 2021. Jumlah populasi sebanyak 761 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* maka sampel dari penelitian ini 152 orang.

Kriteria inklusi merupakan kriteria dimana objek penelitian dari populasi tersebut dapat mewakili sampel penelitian dan memenuhi syarat untuk dijadikan sampel. Kriteria inklusi meliputi, Kriteria inklusi merupakan kriteria dimana objek penelitian dari populasi tersebut dapat mewakili sampel penelitian dan memenuhi syarat untuk dijadikan sampel. Kriteria inklusi meliputi. Bersedia menjadi responden. Perawat non-ASN telah bekerja lebih dari 1 tahun. Standar non-inklusif

adalah standar yang tidak perlu dipenuhi oleh setiap anggota populasi yang dapat dijadikan sampel. Kriteria non inklusi adalah bukan perawat Non ASN Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati. Kriteria eksklusi adalah kriteria inklusi yang dikeluarkan. Kriteria eksklusinya adalah Perawat Non ASN Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati yang tidak bersedia menjadi responden. Perawat Non ASN Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati yang tidak bersedia menjadi responden.

Pengujian validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat keefektifan / efektivitas suatu alat. Jika suatu instrumen dapat mengukur kebutuhan peneliti, maka itu efektif. Reliabilitas suatu instrumen diukur setelah dilakukan uji validitas. Saat menggunakan alat ukur yang sama untuk melakukan dua atau lebih pengukuran, dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran. (Notoatmodjo, 2012)

Analisis deskriptif adalah analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Ketika peneliti hanya ingin mendeskripsikan

data sampel tetapi tidak ingin menarik kesimpulan yang berlaku untuk populasi sampel, maka peneliti menggunakan statistik deskriptif. Metode estimasi parameter (estimasi) dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil. Proses perhitungan dilakukan dengan cara iterasi, yaitu iterasi akan berhenti ketika kondisi konvergensi tercapai.

Analisis multivariat yaitu suatu analisis untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen dan variabel dependen yaitu pengaruh pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan beban kerja terhadap loyalitas perawat Non ASN RSUP Fatmawati Tahun 2021.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan tabel 1 Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading faktor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading faktor* kepada konstruk lain. Menunjukkan bahwa korelasi konstruk lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya. Hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada bloknya lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya.

Tabel 1.
Evaluasi Cross Loading dari Variabel Penelitian di RSUP Fatmawati Tahun 2021

Indikator	Variabel Laten						Kriteria Uji
	Kepemimpinan	Budaya Kerja	Lingkungan Kerja	Komunikasi Interpersonal	Beban Kerja	Loyalitas	
BE1	0.814	0.923	0.951	0.89	0.963	0.921	Valid
BE3	0.8	0.884	0.934	0.842	0.96	0.886	Valid
BK1	0.847	0.952	0.886	0.886	0.894	0.906	Valid
BK2	0.818	0.951	0.884	0.812	0.885	0.877	Valid
BK3	0.856	0.943	0.872	0.828	0.896	0.879	Valid
KI1	0.783	0.875	0.884	0.961	0.901	0.922	Valid
KI2	0.758	0.801	0.791	0.926	0.795	0.843	Valid
KI3	0.723	0.834	0.835	0.942	0.85	0.864	Valid
KP1	0.953	0.849	0.8	0.757	0.794	0.802	Valid
KP2	0.961	0.856	0.804	0.769	0.798	0.837	Valid
KP3	0.973	0.853	0.835	0.785	0.83	0.844	Valid
LK1	0.819	0.915	0.957	0.883	0.948	0.913	Valid
LK3	0.792	0.855	0.951	0.81	0.922	0.859	Valid
LY1	0.806	0.903	0.903	0.907	0.919	0.949	Valid
LY2	0.838	0.894	0.891	0.878	0.892	0.96	Valid
LY3	0.792	0.852	0.838	0.85	0.85	0.923	Valid

Sumber : SmartPLS 3.0 report, 2021

Tabel 2.
Evaluasi Reliabilitas Outer Model dari Variabel Penelitian di RSUP Fatmawati Tahun 2021

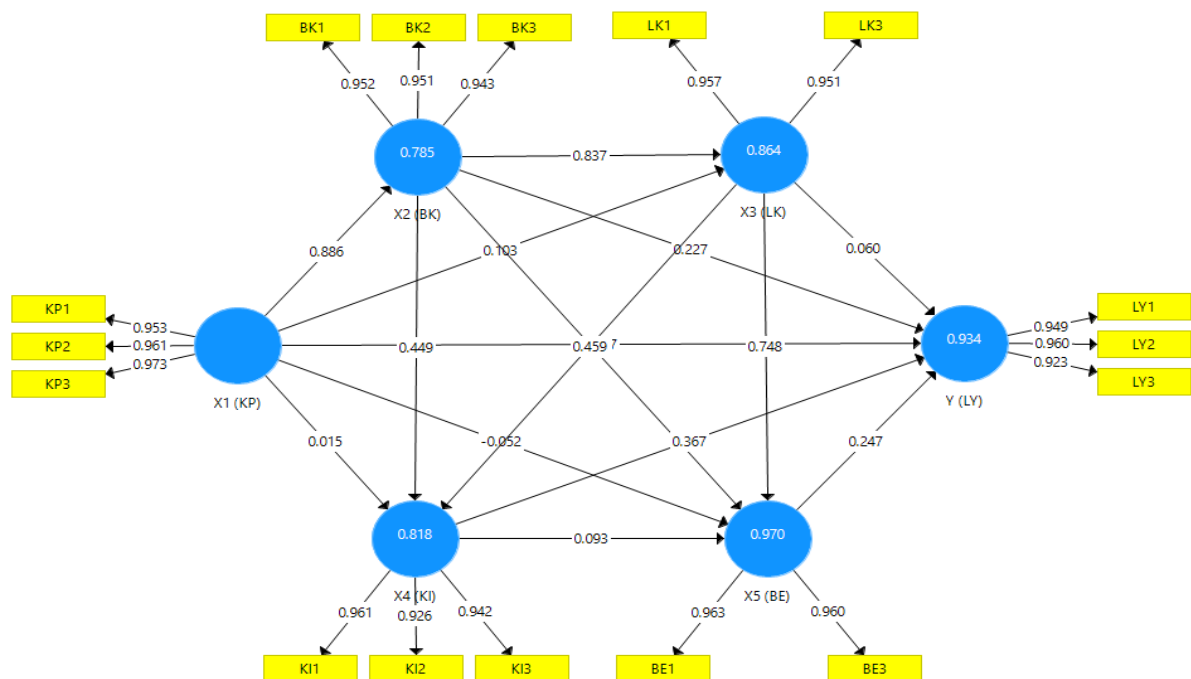
Reliabilitas	Hasil Uji		Kriteria Uji > 0,70
	Pengaruh	Loading	

<i>Cronbach's Alpha</i>	Kepemimpinan	0.96	Reliabel
	Budaya Kerja	0.944	Reliabel
	Lingkungan Kerja	0.901	Reliabel
	Komunikasi Interpersonal	0.938	Reliabel
	Beban Kerja	0.919	Reliabel
<i>Composite Reliability</i>	Loyalitas	0.939	Reliabel
	Kepemimpinan	0.974	Reliabel
	Budaya Kerja	0.964	Reliabel
	Lingkungan Kerja	0.953	Reliabel
	Komunikasi Interpersonal	0.96	Reliabel
	Beban Kerja	0.961	Reliabel
	Loyalitas	0.961	Reliabel

Sumber : SmartPLS 3.0 report, 2021

Berdasarkan tabel 2 baik composite reliability maupun cronbachs alpha, dari setiap konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,70,

Sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi syarat construct reliability.



Gambar 1. Output PLS (T-Statistik)

Berdasarkan gambar 1 setelah dilakukan *bootstrapping* untuk mengukur nilai t statistik dari masing-masing konstruk laten terhadap konstruknya, maka nilai t statistik dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ (1,96). Ketentuannya, apabila nilai t statistik lebih besar dari nilai $\alpha =$

0,05 (1,96), maka konstruk laten tersebut signifikan terhadap konstruknya. *Inner* model disebut juga dengan nilai *R Square*, uji hipotesis T-Statistik, pengaruh variabel langsung dan prediktif (nilai *Q Square*).

Tabel 3.

Hasil Pengukuran *Path Coefficients* dan T-Statistik pada Pengaruh antar Variabel dalam Struktural Model Penelitian di RSUP Fatmawati Tahun 2021

Hubungan Antar Variabel	Original Sampel (Rho)	Nilai T (>1,96)	H ₀	Kesimpulan
-------------------------	-----------------------	-----------------	----------------	------------

X1 (KP) -> X2 (BK)	0.886	34.98	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
X1 (KP) -> X3 (LK)	0.103	1.266	Ditolak	Berpengaruh Positif namun tidak signifikan
X1 (KP) -> X4 (KI)	0.015	0.166	Ditolak	Berpengaruh Positif namun tidak signifikan
X1 (KP) -> X5 (BE)	-0.052	1.655	Ditolak	Berpengaruh negatif dan tidak Signifikan
X1 (KP) -> Y (LY)	0.107	2.095	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
X2 (BK) -> X3 (LK)	0.837	10.835	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
X2 (BK) -> X4 (KI)	0.449	3.989	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
X2 (BK) -> X5 (BE)	0.208	3.271	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
X2 (BK) -> Y (LY)	0.227	3.132	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
X3 (LK) -> X4 (KI)	0.459	4.905	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
X3 (LK) -> X5 (BE)	0.748	11.092	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
X3 (LK) -> Y (LY)	0.06	0.414	Ditolak	Berpengaruh Positif namun tidak Signifikan
X4 (KI) -> X5 (BE)	0.093	2.8	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
X4 (KI) -> Y (LY)	0.367	5.609	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
X5 (BE) -> Y (LY)	0.247	1.457	Ditolak	Berpengaruh Positif namun tidak Signifikan

Sumber : SmartPLS 3.0 report, 2021

Berdasarkan tabel 3 menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,886, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 34,98 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja namun pengaruhnya tidak signifikan, hasil uji menunjukkan 0,103, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 1,266 signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di bawah nilai kritis (1,96). Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal namun tidak signifikan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,015, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 0,166 signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di bawah nilai kritis (1,96). Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap beban kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh negatif -0,052, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 1,655 signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di bawah nilai kritis (1,96). Kepemimpinan berpengaruh

positif terhadap loyalitas, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,107, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,095 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,837, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 10,835 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Budaya kerja berpengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,449, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 3,989 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap beban kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,208, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 3,271 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Budaya kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas, hasil uji menunjukkan ada

pengaruh positif 0,227, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 3,132 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,459, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 4,905 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap beban kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,748, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 11,092 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,06, namun tidak signifikan dengan nilai T-Statistik sebesar 0,414 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-

Statistik tersebut berada di bawah nilai kritis (1,96).

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap beban kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,093, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,80 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap loyalitas, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,367, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 5,609 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,140294, namun tidak signifikan dengan nilai T-Statistik sebesar 1,457 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di bawah nilai kritis (1,96).

Tabel 4.
Persentase Pengaruh Antar Variabel Penelitian di RSUP Fatmawati Tahun 2021

Sumber	<i>LV Correlation</i>	<i>Direct Path</i>	<i>Indirect Path</i>	<i>Total</i>	<i>Direct %</i>	<i>Indirect %</i>	<i>Total %</i>
Kepemimpinan	0.86	0.107	0.753	0.86	9.20	0,87	31.50%
Budaya Kerja	0.936	0.227	0.582	0.809	21.25	0,05	29.63%
Lingkungan Kerja	0.93	0.06	0.364	0.424	5.58	0,05	15.53%
Komunikasi Interpersonal	0.93	0.367	0.023	0.39	34.13	0,02	14.29%
Beban Kerja	0.94	0.247	0	0.247	23.22	0,005	9.05%
Total					93,38	0,99	100.00%

Sumber : SmartPLS 3.0 report, 2021

Berdasarkan tabel 4 menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap loyalitas. Hasil uji koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap loyalitas didapatkan pengaruh langsung sebesar 9,20%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap loyalitas melalui budaya kerja, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan beban kerja didapatkan nilai sebesar 0,87%.

Peran budaya kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap loyalitas. Hasil uji koefisien parameter antara peran budaya kerja terhadap loyalitas didapatkan pengaruh langsung sebesar 21,25%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara budaya kerja terhadap loyalitas melalui lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja didapatkan nilai sebesar 0,05%.

Peran lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap loyalitas. Hasil uji koefisien parameter antara

lingkungan kerja terhadap loyalitas didapatkan pengaruh langsung sebesar 5,58%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap loyalitas melalui komunikasi interpersonal dan beban didapatkan nilai sebesar 0,05%.

Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap loyalitas. Hasil uji koefisien parameter antara komunikasi interpersonal terhadap loyalitas didapatkan pengaruh langsung sebesar 34,13%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap loyalitas melalui beban kerja didapatkan nilai sebesar 0,02%. Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas. Hasil uji koefisien parameter antara beban kerja terhadap loyalitas didapatkan pengaruh langsung sebesar 23,22%. Sehingga nilai dari masing-masing pengaruh langsung variabel laten independen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan nilai *R Square* atau dengan

kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan beban kerja mampu menjelaskan variabel loyalitas sebesar $(9,20\% + 21,25\% + 5,58\% + 34,13\% + 23,22) = 93,38\%$.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas

Hasil pengujian kepemimpinan terhadap loyalitas perawat non ASN menunjukkan ada pengaruh positif 0,107, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,095 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas. Hasil uji koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap loyalitas didapatkan pengaruh langsung sebesar 9,20%.

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang mempengaruhi tingkah laku orang lain sehingga dapat dibimbing untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memobilisasi atau memotivasi banyak orang untuk melakukan aktivitas yang sama pada waktu yang sama dan bertujuan untuk mencapai tujuan mereka. Kepemimpinan juga merupakan proses menggerakkan satu atau lebih kelompok ke arah yang sama tanpa dipaksa. Dengan demikian kepemimpinan secara langsung dapat mempengaruhi loyalitas para pegawai. (Mulyan, 2017)

Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap berjalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi, dan merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu pra syarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi, Kepemimpinan yang baik dibutuhkan untuk mengembangkan karyawan dan membangun loyalitas karyawan demi meningkatkan produktivitas. (Pricewaterhouse, 2019)

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali

manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Karyawan bekerja dengan mendapat pengawasan dari atasannya. Kepemimpinan atasan diduga juga turut mempengaruhi loyalitas karyawan. Atasan yang bersikap sebagai penguasa yang cenderung sewenang-wenang dan tidak menghargai aspirasi karyawan akan membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Perawat di Rumah Sakit Swaswa Tipe B di Kota Bandung” didapatkan a nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa hubungan bersifat linier. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpola linier terhadap loyalitas perawat. (Kitriawaty et al., 2017)

Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas perawat. Gaya kepemimpinan supportif adalah cara kepemimpinan yang paling efektif untuk diterapkan, karena gaya kepemimpinan *supportif* adalah gaya kepemimpinan yang menciptakan lingkungan kerja untuk mempertebal keinginan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan di RSUP Fatmawati sebaiknya menerapkan sistem kepemimpinan *supportif* agar lebih mudah dalam meningkatkan loyalitas perawat dalam bekerja yang berpengaruh terhadap mutu pelayanan yang akan diberikan kepada pasien.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Loyalitas

Hasil pengujian budaya kerja terhadap loyalitas perawat non ASN menunjukkan ada pengaruh positif 0,227, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 3,312 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Budaya Kerja berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas. Hasil uji koefisien parameter antara budaya kerja terhadap loyalitas didapatkan pengaruh langsung sebesar 21,25%.

Budaya kerja merupakan filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan dibatasi dalam komunitas tertentu. Secara spesifik, budaya dalam organisasi akan bergantung pada kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi, serta proses manajemen yang berlaku. Budaya kerja penting karena kebiasaan yang muncul dalam hierarki organisasi merepresentasikan norma perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya produksi merupakan budaya

yang dapat membuat organisasi menjadi kuat dan beradaptasi dengan tujuan perusahaan. Budaya kerja yang baik dapat menjadi faktor tumbuh dan berkembangnya sikap loyalitas karyawan. (Widya & Kusumawati, 2015)

Budaya kerja yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Yang dimaksud dengan kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Dalam hal ini budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan kebiasaan kebiasaan yang dilakukan secara turun temurun oleh individu maupun kelompok yang membentuk perilaku dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Istikhomah, 2018) Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Perawat RS Swasta X Surabaya Dengan Menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM)” didapatkan hasil nilai p-value $0,31 < 0,05$ mengindikasikan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat. (Mahmudah, 2014)

Budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas perawat, semakin baik budaya kerja di rumah sakit maka akan mempengaruhi loyalitas perawat. Budaya kerja di RSUP Fatmawati cukup baik, salah satu budaya kerja RSUP Fatmawati adalah bekerja dengan ikhlas, disiplin, integritas, budaya kerja yang baik bisa dilihat dari kedisiplinan perawat terhadap pekerjaan yang dilakukan, loyalitas akan meningkat jika disiplin, integritas, dan ikhlas dalam bekerja dilakukan secara maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas

Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap loyalitas perawat non ASN menunjukkan ada pengaruh positif 0,06, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 0,414 artinya tidak signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di bawah nilai kritis (1,96). Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas. Hasil uji koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap loyalitas didapatkan pengaruh langsung sebesar 5,58%.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam aktivitas kerja karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja, dapat berdampak pada semangat kerja karyawan. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Perawat Di Rumah Sakit Columbia Semarang” didapatkan hasil uji F dari penelitian ini nilai F menunjukkan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di rumah sakit Columbia Asia Semarang. Berdasarkan Uji t dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan nilai Adjusted R Square sebesar 0,621 hal ini berarti bahwa sebesar 62,1% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. (Putra & Sriathi, 2018)

Lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas perawat dalam bekerja, dengan lingkungan kerja yang kondusif, menyenangkan dan nyaman sangat penting untuk mendorong tingkat loyalitas kerja perawat, lingkungan kerja harus memberikan kenyamanan dari aspek kesehatan seperti ruangan kantor yang tidak berisik, pencahayaan yang cukup serta kelengkapan fasilitas mendukung pekerjaan maka dapat mempengaruhi terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Loyalitas

Hasil pengujian Komunikasi interpersonal terhadap loyalitas perawat non ASN menunjukkan ada pengaruh positif 0,367, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 5,609 dan signifikan pada $\alpha=5$. Komunikasi Interpersonal Kerja berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas. Hasil uji koefisien parameter antara komunikasi interpersonal terhadap loyalitas didapatkan pengaruh langsung sebesar 34,13%.

Komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan proses yang dinamis, sehingga hubungan antar peserta komunikasi perlu ditingkatkan. Pertemuan antarpribadi biasanya dimulai dengan diskusi tentang masalah umum, seperti usia, tempat tinggal, tingkat pendidikan, asal daerah. Kemudian membahas masalah

pribadi dan psikologis yang lebih spesifik, seperti kebiasaan dan preferensi. Situasi ini menunjukkan komunikasi antarpribadi. (Uswatusolihah, 2013) Komunikasi lisan dapat dilakukan secara langsung tanpa secara aktif dan interaktif melalui perantara media antara dua orang atau dua kelompok, yang disebut komunikasi interpersonal. Sebagian besar kegiatan komunikasi dilakukan dalam konteks komunikasi interpersonal. (Abubakar, 2015) Jalinan komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan maupun dengan atasan akan menciptakan suasana kekeluargaan yang hangat, kondisi ini dapat menjadi faktor bagi karyawan untuk tetap bertahan di sebuah perusahaan, artinya sikap loyalitas tanpa disadari muncul di dalam dirinya. Tujuan umum yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal menurut Purwanto, adalah : Menyampaikan informasi, Berbagi pengalaman, Menumbuhkan sikap simpati, Melakukan kerja sama, Menceritakan kesalahan dan kekecewaan, Menumbuhkan motivasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Tim Medis terhadap Loyalitas Perawat SL Salatiga di Puskesmas Garung”. Didapatkan hasil dapat diperoleh nilai thitung sebesar 13,594 > dari t-tabel yang diperoleh sebesar 1.669 dengan tingkat signifikan sebesar $0,028 < 0,05$, maka dapat diputuskan untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal pada Tim Medis PL Sagita yang signifikan terhadap Loyalitas perawat PL Sagita. (Monic Dionty Putri, 2020)

Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap loyalitas, komunikasi interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan akan berpengaruh positif terhadap loyalitas perawat, hasil kinerja yang maksimal akan memberikan loyalitas yang tinggi untuk rumah sakit. Komunikasi interpersonal di RSUP Fatmawati dapat diperbaiki dengan sistem menciptakan suasana kekeluargaan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa nyaman terhadap sesama perawat dan mampu meningkatkan loyalitas dalam memberikan pelayanan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas

Hasil pengujian beban kerja terhadap loyalitas perawat non ASN menunjukkan ada pengaruh positif 0,247, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 1,457 artinya signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Beban kerja berpengaruh

secara langsung terhadap loyalitas. Hasil uji koefisien parameter antara beban kerja terhadap loyalitas didapatkan pengaruh langsung sebesar 23,22%.

Beban kerja adalah derajat kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seorang pekerja, tugas tersebut dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dan waktu / waktu pekerja menyelesaikan pekerjaannya, serta pandangan subjektif individu terhadap pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang saat menyelesaikan suatu tugas atau sekelompok tugas, yang dilakukan dalam kondisi normal dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, kompetensi yang dimiliki karyawan, atau tidak sesuai dengan tingkat pemahaman seorang karyawan akan berakibat pada timbulnya rasa frustrasi pada diri karyawan. Kondisi demikian akan menjadi bumerang bagi perusahaan, yaitu munculnya sikap tidak peduli atau tidak loyal terhadap perusahaan. (Paramitadewi, 2017)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kusumaningrum, mengenai “Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu terhadap Loyalitas Perawat melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Perkebunan” terdapat nilai koefisiensi variabel beban kerja sebesar 0,294 dengan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,043. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin tinggi beban kerja maka loyalitas perawat semakin menurun. (Kusumaningrum et al., 2016)

Beban kerja mempengaruhi loyalitas kerja, beban kerja yang melebihi kapasitas dan kemampuan perawat akan berdampak pada loyalitas perawat dalam bekerja menjadi menurun dan keinginan perawat untuk pindah ke rumah sakit lain. Beban kerja di RSUP Fatmawati cukup berat sehingga mengakibatkan banyak perawat yang mengalami kelelahan dan berdampak pada loyalitas menurun, kompensasi yang diberikan kepada perawat harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada perawat agar tidak mengakibatkan penurunan loyalitas yang signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap beban kerja. Hasil ujinya terhadap

koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap beban kerja menunjukkan pengaruh negatif sebesar -0,052 dengan nilai T-Statistik sebesar 1,655 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di bawah nilai kritis (1,96).

Pemimpin memiliki karakteristik, kebiasaan, temperamen, karakter dan kepribadian yang unik, sehingga tingkah laku dan gayanya juga unik. Gaya atau gaya hidup ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinan. Kepemimpinan adalah semacam ambisi, semacam semangat dan kekuatan moral inovatif yang dapat mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap agar sesuai dengan keinginan dan keinginan pemimpin. Pemimpin menjadi karakter, teladan bagi mereka yang dipimpin. (Mulyono et al., 2018)

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Beban Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang”. dengan hasil kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif terhadap beban kerja dengan koefisien jalur sebesar -0,302. (Siti Halimah, 2020)

Kepemimpinan di RSUP Fatmawati tidak terlalu mempengaruhi terhadap beban kerja perawat. Beban kerja yang dirasakan perawat terjadi karena kapasitas atau pekerjaan yang dikerjakan perawat melebihi dari kemampuan perawat, serta kurangnya kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja perawat. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan konflik antar anggota tim perawat. Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh perawat, bila tidak ada kerja sama yang baik akan menjadi beban bagi perawat. Beban kerja yang meningkat atau beban kerja yang tinggi juga mempengaruhi beban psikologi dari perawat itu sendiri, komunikasi sesama perawat dan pimpinan (kepala ruang) mampu mengurangi beban kerja perawat selama bekerja, komunikasi yang baik antar sesama perawat dapat mengurangi beban kerja perawat.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap beban kerja. Hasil ujiannya terhadap koefisien parameter antara budaya kerja terhadap beban kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,208 dengan nilai T-Statistik

sebesar 3,271 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Faktor budaya kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang. Budaya kerja merupakan pandangan yang dilandasi oleh keyakinan seseorang bahwa untuk mencapai nilai-nilai prestasi kerja yang baik membutuhkan kepercayaan, dan semua itu berarti proses perbaikan yang panjang dan berkesinambungan berdasarkan kebutuhan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri, sesuai dengan pedoman yang diakui. (Kusbandono, 2018)

Budaya kerja dalam pribadi seseorang atau kelompok tidak bisa diterminasi dalam dua kelompok kontraksi yang benar dan salah. Nilai budaya kerja yang berbeda harusnya dipandang sebagai khasanah hidup yang beraneka ragam, nilai budaya kerja harus dihormati dijunjung tinggi seiring dengan konsep –konsep menghargai multi kultural dalam sebuah instansi. Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian mengenai “Analisis Budaya Kerja, Kinerja Perawat Terhadap Beban Kerja Perawat Melaksanakan Assessment Pasien dalam Peningkatan Mutu Asuhan Keperawatan Di RSUD Pasara Minggu Jakarta Selatan” didapatkan hasil ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap beban kerja perawat ($p=0,03$). (Rizki et al., 2019)

Budaya kerja di RSUP Fatmawati memiliki pengaruh terhadap beban kerja perawat. Budaya kerja yang baik adalah budaya kerja yang mampu memotivasi perawat dalam bekerja, mencapai tujuan rumah sakit serta peduli terhadap tempatnya bekerja. Budaya kerja di RSUP Fatmawati harus mampu memotivasi perawat untuk semangat dalam bekerja, memotivasi perawat dapat dilakukan dengan memberikan reward (penghargaan) kepada perawat yang memiliki prestasi seperti tingkat keterlambatan dan absensi yang rendah serta profesional dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan budaya kerja di RSUP Fatmawati disiplin, integritas dan ikhlas.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap beban kerja. Hasil ujiannya terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap beban kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,748 dengan nilai T-Statistik sebesar 11,092 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai

T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian visi tertentu, sehingga sumber daya manusia perlu ditangani dan dipelihara dengan baik. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja seseorang, dan lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang di tempat kerja. Agar berdampak baik terhadap kinerja karyawan maka lingkungan kerja di sekitar karyawan perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik akan menghadirkan kenyamanan dan keamanan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Norianggono, Y., Hamid, Djahmur., Ruhana, 2014)

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Beban Kerja Pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal” didapatkan hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap beban kerja. (Pradana et al., 2019)

Lingkungan kerja di RSUD Fatmawati berpengaruh terhadap beban kerja perawat, Lingkungan kerja di rumah sakit RSUD Fatmawati kurang kondusif melalui hubungan rekan kerja, kepala ruangan harus mengetahui hubungan rekan kerja antar sesama bawahannya, hubungan yang baik antara sesama rekan kerja mampu mengurangi beban kerja, hubungan yang baik dapat diciptakan melalui hubungan rekan kerja seperti sering berkomunikasi, melakukan diskusi dan bertanya kendala yang terjadi selama memberikan pelayanan kepada pasien, menerapkan sistem kerja sama antar sesama perawat dalam bekerja, serta meningkatkan toleransi dalam bekerja.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap beban kerja. Hasil uji t terhadap koefisien parameter antara komunikasi interpersonal terhadap beban kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,093 dengan nilai T-Statistik sebesar 2,80 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Komunikasi interpersonal merupakan jenis komunikasi yang sering terjadi. Komunikasi interpersonal dapat memainkan

fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain, karena kita dapat menggunakan panca indera kita untuk meningkatkan persuasif dari informasi yang kita sampaikan kepada komunikator. Sebagai komunikasi terlengkap dan sempurna, komunikasi interpersonal dapat memainkan peran penting kapan saja. (Kamaruzzaman, 2016) Hal ini sejalan dengan mengenai “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, lingkungan kerja terhadap beban kerja perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Temanggung” di dapatkan hasil komunikasi berpengaruh positif terhadap beban kerja dengan koefisiensi sebesar 0,883 ($p < 0,05$; $p=0,000$). (Wina Driyan Pradana, 2017)

Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap beban kerja, komunikasi interpersonal di RSUD Fatmawati cukup baik namun perlu adanya dilakukan diskusi dengan perawat dalam pengambilan keputusan oleh pemimpin, perawat yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan merasa memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan, intraksi komunikasi interpersonal yang baik antara sesama perawat maka akan mengurangi beban kerja dan mampu meningkatkan loyalitas selama bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal. Hasil uji t terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,015 dengan nilai T-Statistik sebesar 0,166 namun tidak signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Komunikasi interpersonal merupakan jenis komunikasi yang sering terjadi. Komunikasi interpersonal dapat memainkan fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain, karena kita dapat menggunakan panca indera kita untuk meningkatkan persuasif dari informasi yang kita sampaikan kepada komunikator. Sebagai komunikasi terlengkap dan sempurna, komunikasi interpersonal dapat memainkan peran penting kapan saja selama masih memiliki emosi dan keinginan untuk berkomunikasi. (Kamaruzzaman, 2016) Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi Interpersonal Perawat” didapatkan

hasil penelitian nilai kepemimpinan 0,583 dengan standar deviasi <0,127 artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perawat.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal namun tidak signifikan dalam penurunan loyalitas perawat di rumah sakit. RSUP Fatmawati memiliki banyak bagian dan divisi department pekerjaan sehingga kepemimpinan tidak terlalu signifikan terhadap penurunan loyalitas melalui komunikasi interpersonal antar perawat.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal. Hasil ujiannya terhadap koefisien parameter antara budaya kerja terhadap komunikasi interpersonal menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,449 dengan nilai T-Statistik sebesar 3,989 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi tatap muka antar manusia yang memungkinkan setiap peserta menangkap reaksi orang lain secara langsung atau melalui cara lisan maupun non-verbal. Bentuk khusus komunikasi antarpribadi ini adalah persaudaraan yang hanya melibatkan dua orang, seperti dua rekan atau dua rekan kerja, dua teman, bos-bawahan, dll. Pertukaran saudara perempuan adalah proses komunikasi tatap muka antara dua orang.(Wijaya, 2013) Hasil penelitian sejalan dengan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya kerja terhadap komunikasi interpersonal perawat” didapatkan hasil dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan signifikansi positif, artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komunikasi interpersonal.(Musirin & Irwansyah, 2019)

Budaya kerja mempengaruhi komunikasi interpersonal terhadap sesama perawat, budaya kerja yang baik akan memberikan motivasi kepada perawat untuk meningkatkan loyalitas melalui komunikasi interpersonal. RSUP Fatmawati sudah memiliki budaya kerja cukup baik, budaya kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas perawat melalui komunikasi interpersonal antar sesama perawat, dengan meningkatkan toleransi dan kerja sama antar sesama perawat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal. Hasil ujiannya terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap komunikasi interpersonal menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,459 dengan nilai T-Statistik sebesar 4,905 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Fungsi komunikasi interpersonal adalah berusaha meningkatkan hubungan interpersonal, menghindari dan mengatasi konflik interpersonal, mengurangi ketidakpastian suatu hal, dan berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain. Melalui komunikasi interpersonal, individu dapat mencoba menjalin hubungan yang baik dengan individu lain, sehingga dapat menghindari dan menyelesaikan konflik antar individu tersebut.(Awi et al., 2016) Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Perawat Terhadap Komunikasi Interpersonal Perawat di Rumah Sakit Dustira” didapatkan hasil lingkungan kerja fisik dan kompetensi pegawai memberikan pengaruh kecil terhadap komunikasi interpersonal sebesar 7,56%.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal namun tidak signifikan dalam penurunan loyalitas perawat. Di RSUP Fatmawati lingkungan kerja cukup kondusif, komunikasi interpersonal sesama perawat perlu ditingkatkan dengan memberikan tanggung jawab serta toleransi, kompensasi sangat mempengaruhi loyalitas jika kompensasi yang diterima perawat kurang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan beban kerja maka akan mempengaruhi loyalitas perawat dan mengakibatkan penurunan loyalitas dalam bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Hasil ujiannya terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,103 dengan nilai T-Statistik sebesar 4,905 dan tidak signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Pada dasarnya kepemimpinan adalah proses saling mempengaruhi dan saling mempengaruhi, di mana pengaruh meliputi kesan satu arah, dan pengaruh timbal balik

berarti saling menguntungkan. (Rohaeni, 2016) Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja di RS X” yaitu Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja perawat dibuktikan dengan nilai thitung = 12,802 dan t-tabel = 1,664 maka dapat diketahui thitung > t tabel itu artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. (Widaryati, 2014)

Kepemimpinan berpengaruh terhadap lingkungan kerja, gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat, lingkungan kerja yang nyaman terlihat dari loyalitas yang diberikan perawat dalam bekerja. Pemimpin yang baik akan memberikan bimbingan dan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan perawat sehingga mempengaruhi terhadap loyalitas yang diberikan perawat kepada rumah sakit.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Hasil ujiannya terhadap koefisien parameter antara budaya kerja terhadap lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,837 dengan nilai T-Statistik sebesar 10,835 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Budaya kerja merupakan filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan dibatasi dalam komunitas tertentu. Secara spesifik, budaya dalam organisasi akan bergantung pada kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi, serta proses manajemen yang berlaku. Budaya kerja penting karena kebiasaan yang muncul dalam hierarki organisasi merepresentasikan norma perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya produksi merupakan budaya yang dapat membuat organisasi menjadi kuat dan beradaptasi dengan tujuan perusahaan. (Widya & Kusumawati, 2015) Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Lingkungan kerja perawat di wilayah puskesmas x” didapatkan hasil F hitung sebesar 8,044 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja perawat.

Budaya kerja mempengaruhi lingkungan kerja, budaya kerja yang disiplin, integritas,

ikhlas akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif dan mempengaruhi loyalitas perawat. Budaya kerja di RSUP Fatmawati berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas perawat. Loyalitas perawat dapat dilihat dari disiplin terhadap budaya kerja di rumah.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya kerja. Hasil ujiannya terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap budaya kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,886 dengan nilai T-Statistik sebesar 34,98 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Budaya kerja merupakan falsafah yang bertumpu pada pandangan hidup, pandangan hidup adalah nilai-nilai yang menjadi ciri, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang dikembangkan oleh kolektif, dan tercermin dalam sikap terhadap perilaku, ambisi, pendapat, pendapat. dan perilaku yang diekspresikan sebagai pekerja. Pemimpin yang memperhatikan kebiasaan—kebiasaan karyawannya akan memiliki solusi dalam mengatasi dan menciptakan system budaya kerja yang efektif mendukung kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Traksional Terhadap Budaya Kerja Perawat di RS X” didapatkan hasil Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja, Hal ini dibuktikan hasil analisis yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien (0,341) dan p-value (0,000), yang artinya bahwa kepemimpinan transformasional yang meningkat akan secara signifikan meningkatkan budaya kerja perawat. (Siswatiningsih et al., 2019)

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap budaya kerja, pemimpin memberikan contoh pada perawat dalam hal bertanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin, memiliki integritas dan ikhlas dalam bekerja, pemimpin yang menjalankan budaya kerja di rumah sakit dengan disiplin dan profesional akan memberikan pengaruh kepada perawat untuk menerapkan budaya kerja. Kepemimpinan di RSUP Fatmawati mempengaruhi loyalitas perawat melalui budaya kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja terhadap Loyalitas Perawat Non ASN di RSUP Fatmawati Tahun 2021 maka dapat disimpulkan bahwa, Terdapat pengaruh positif (0,107) dan signifikan (2,905) kepemimpinan, pengaruh positif (0,227) dan signifikan (3,312) budaya kerja, pengaruh positif (0,06) dan signifikan (0,414) lingkungan kerja, pengaruh positif (0,367) dan signifikan (5,609) komunikasi interpersonal terhadap loyalitas perawat Non ASN, pengaruh positif (0,208) dan signifikan 3,271 budaya kerja terhadap beban kerja perawat Non ASN, pengaruh positif (0,784) dan signifikan (11,092) lingkungan terhadap beban kerja perawat Non ASN, pengaruh positif (0,093) dengan signifikansi (2,80) komunikasi interpersonal terhadap beban kerja perawat Non ASN, pengaruh positif (0,449) dan signifikan (3,989) budaya kerja terhadap komunikasi interpersonal perawat Non ASN, pengaruh positif (0,459) dan signifikan (4,905) lingkungan kerja terhadap komunikasi interpersonal perawat Non ASN, pengaruh positif (0,103) dan signifikan (4,905) kepemimpinan terhadap lingkungan kerja perawat Non ASN, pengaruh positif (0,837) dan signifikan (10,835), pengaruh positif (0,886) dan signifikan (34,98) kepemimpinan terhadap budaya kerja.

Terdapat pengaruh positif (0,247) dan tidak signifikan (1,457) beban kerja terhadap loyalitas perawat Non ASN, pengaruh positif kepemimpinan (0,015) dan tidak signifikan (0,166) kepemimpinan terhadap komunikasi interpersonal perawat Non ASN.

Terdapat pengaruh negatif (-0,052) dan tidak signifikan (1,655) kepemimpinan terhadap beban kerja perawat Non ASN.

Variabel yang berpengaruh paling besar terhadap loyalitas adalah variabel komunikasi interpersonal, jika komunikasi interpersonal baik maka akan meningkatkan loyalitas dalam bekerja. Komunikasi interpersonal yang efektif akan berdampak pada peningkatan loyalitas perawat dalam bekerja. Komunikasi interpersonal yang baik dan lancar akan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan loyalitas perawat yang diberikan kepada rumah sakit. Hal terpenting adalah bahwa komunikasi interpersonal harus dikembangkan dengan saling terbuka dan memahami, komunikasi interpersonal perlu

dibina dan diperkuat dengan meningkatkan hubungan dan kerja sama antar sesama tenaga kesehatan di rumah sakit.

Saran

Diharapkan RSUP Fatmawati harus lebih memperhatikan kesejahteraan perawat dalam hal loyalti yang diberikan untuk mengurangi jumlah perawat yang keluar. RSUP Fatmawati dapat melakukan berbagai pendekatan terhadap perawat seperti edukasi dan pembinaan dengan tujuan untuk mempererat kekeluargaan dan meningkatkan loyalitas perawat dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Abubakar, F. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal antara Dosen dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Akademik Mahasiswa Effect of Interpersonal Communication Between Lecturer and Students of Learning and Achievement Motivation for Students. *Jurnal Pekommas*, 18(1), 53–62.
- Andini, R. (2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. PhD Thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 2016.
- Athoillah, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Pustaka Setia.
- Awi, M. V., Mewengkang, N., & Golung, A. (2016). Peranan Komunikasi Antar Pribadi dalam Menciptakan Harmonisasi Keluarga di Desa Kimaam Kabupaten Merauke. *E-Journal "Acta Diurna,"* 5(2), 1–12.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disipln Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i4.609>
- Indrayani, S. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan Tahun 2014 Analysis of

- Factors Associated With Desire to Move Work Nurse Hospital X Balikpapan, Year 2014 Susila Indrayani. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 2(2), 150–161.
- Istikhomah, N. (2018). LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT . JERAM INDAH SUNGAI Nurul Istikhomah. *Seminar Universitas PGRI Semarang*, 274–280.
- Kamaruzzaman, K. (2016). Analisis Keterampilan Komunikasi Interpersonal Siswa. *Jurnal Konseling Gusjigang*, 2(2), 202–210.
<https://doi.org/10.24176/jkg.v2i2.744>
- Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 3(1), 1–7.
<https://doi.org/10.24198/jsk.v3i1.13964>
- Kusbandono, D. (2018). Penerapan Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Lamongan. *Jurnal Manajemen*, 3(3), 747.
<https://doi.org/10.30736/jpim.v3i3.196>
- Kusumaningrum, I. Y., Sunardi, S., & ... (2016). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT *BISMA: Jurnal Bisnis Dan*
- Mahmudah, N. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Rs . Swasta X Surabaya Menggunakan Structural Equation Modeling.*
- Mariana, Rina & Hadi, I. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal RAP UNP*. 6(2), 193-202.
- Monic Dionty Putri. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Tim Medis terhadap Loyalitas Perawat SL Salatiga di Puskesmas Garung. *E-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Agustus 2020.*
- Mulyan, A. (2017). Gaya Kepemimpinan Lurah Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng. *Jime*, 3(1), 251–270.
- Mulyono, H., Ekonomi, F., Muslim, U., & Al, N. (2018). KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) BERBASIS KARAKTER DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENGELOLAAN 1 . 1 Latar Belakang Masalah Pemimpin itu mempunyai sifat , kebiasaan , temperamen , watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya ya. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- Musirin, S. D., & Irwansyah, I. (2019). Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah. *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 4(2), 116–134.
- Ngalimun. (2017). *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. PT Pustaka Baru Pers.
- Norianggono, Y., Hamid, Djamhur., Ruhana, I. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80670.
- Notoatmodjo. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan Cetakan Kedua. *Rineka Cipta*.
- Paramitadewi. (2017). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik , karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk.* 6(6), 3370–3397.
- Pradana, B. A., Kristanto, R. S., & Hidayat, D. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Rsud Kardinah Kota Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 61–69.
<https://doi.org/10.35829/magisma.v5i2.28>
- Pricewaterhouse. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka.* 6(2), 1–15.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.*
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Rizki, O., Wulandari, Y., Hadi, M., & Haryanto, R. (2019). *Asuhan Keperawatan Di Rsud Pasar Minggu. V*, 1–19.
- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

- Ecodomica*, IV(1), 36–40.
- Rusman, A. (2015). PERAN KEPEMIMPINAN DAN KEBIJAKAN DISIPLIN DALAM MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI RSPAD GATOT SOEBROTO DITKESAD JAKARTA. *Jurnal Kesehatan Bakti Tunas Husada: Jurnal Ilmu-Ilmu Keperawatan, Analisis Kesehatan Dan Farmasi*.
<https://doi.org/10.36465/jkbth.v13i1.35>
- Sahya. (2018). *Kebikan Publik*. CV Pustaka Setia.
- Sikula, A. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung. *Gmjacs*.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 146–157.
<https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Siti Halimah. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Beban Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang*. Universitas Pasundan.
- Sugiyono. (2016). Sugiyono, Metode Penelitian. *Sugiyono*.
- Uswatusolihah, U. (2013). MELALUI KOMUNIKASI INTERPERSONAL. *Komunika*, 7(2).
- Veronica, R. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Perawat Di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*.
<https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.453>
- Wati, L. (2018). Hubungan Antara Reliability dan Responsiveness dengan Loyalitas Pasien di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Silampari*.
<https://doi.org/10.31539/jks.v2i1.311>
- Widaryati, H. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 4(1), 118090.
- Widya, R., & Kusumawati. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcp Puger Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 2013, 4.
- Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklm Komunikasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol.14(No.1), hal.118-120.
- Wina Driyan Pradana. (2017). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, lingkungan kerja terhadap beban kerja perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Temanggung*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.