

PENGARUH MOTIVASI KERJA, ROTASI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada Rumah Sakit Santa Clara Madiun)

Bayu Pamungkas¹⁾

¹⁾Universitas PGRI Madiun
pambayupamungkas@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation (X1), job rotation (x2), non-physical work environment (x3) and on employee loyalty (Y) at Santa Clara Madiun Hospital. The type of research used in this study is a quantitative approach. In this study, a questionnaire model was used with 272 respondents. Using statistical analysis software SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 24. Based on the results of data analysis and discussion several conclusions can be drawn in the research on Santa Clara Madiun Hospital employees as follows, work motivation has a positive and significant effect on Employee Loyalty at Santa Clara Hospital Clara Madison. Position Rotation has a positive and significant effect on employee loyalty at Santa Clara Madiun Hospital. Non-physical work environment has a positive and significant effect on Employee Loyalty at Santa Clara Madiun Hospital

Keywords: Work Motivation, Job Rotation, Non-Physical Work Environment, Employee Loyalty

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (x_1), rotasi jabatan (x_2), lingkungan kerja non fisik (x_3) dan terhadap loyalitas karyawan (y) di Rumah Sakit Santa Clara Madiun. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian digunakan model angket kuisioner dengan responden 272 orang dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling*. Menggunakan perangkat lunak analisis statistik SPSS (*statistical product and service solution*) versi 24. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada karyawan Rumah Sakit Santa Clara Madiun bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan rumah sakit santa clara madiun. Rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan rumah sakit Santa Clara Madiun. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Santa Clara Madiun

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Rotasi Jabatan, lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan untuk menjalankan aktivitas dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi aset perusahaan yang berharga jika memiliki kualitas dan loyalitas kerja yang baik. (Jessica Alvina & Susanto, 2022) mengemukakan bahwa kekuatan suatu perusahaan semakin disadari karena adanya sumber daya manusia sehingga hal tersebut dipandang sebagai sebuah aset penting melebihi sumber daya lainnya. Hal tersebut menjelaskan bahwa kegiatan perusahaan berarti tidak lepas dari tenaga dan usaha manusia.

Penentu untuk dapat berinovasi sebagai karyawan dalam dunia usaha adalah membangun dan menyiapkan kemampuan yang unggul dan berkualitas global, dalam artian memiliki pengetahuan dengan standar kompetensi yang tinggi di bidangnya masing-masing dan memiliki karakter kuat yang mampu bersaing di tingkat global. Indonesia sangat membutuhkan SDM unggul sebagai aset perusahaan, mengingat generasi yang menandai revolusi industri 4.0 telah mengubah pemikiran manusia yang mengakibatkan hilangnya pekerjaan dan pemutusan kontrak karena tenaga manusia digantikan oleh mesin.

Karyawan sering merasa tidak puas terhadap pekerjaannya karena keadaan yang membuat mereka kesulitan mendapatkan perlakuan yang adil di perusahaan. Karena hal tersebut besar kemungkinan sebagian karyawan resign demi menemukan pekerjaan baru yang lebih bisa diselaraskan dengan minat atau kehidupan mereka (Citra & Fahmi, 2019). Perusahaan perlu lebih memperhatikan karyawannya untuk tetap setia pada perusahaan. Karena di masa sekarang banyak sumber daya manusia yang mencari pekerjaan tetapi mungkin tidak loyal terhadap perusahaan. Membangun komitmen perlunya ditumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, keterikatan emosional, dan komitmen yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Marwanto & Hasyim, 2022).

Loyalitas karyawan adalah keinginan, kesediaan, dan tindakan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab

sehingga tujuan perusahaan berhasil tercapai serta keputusan pasti karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan atau tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim (Citra & Fahmi, 2019).

Maksud dan tujuan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil. Hal lain yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi jabatan harus berbasis kompetensi dari karyawan bersangkutan. Mereka harus disiapkan lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat pekerjaan yang baru.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri manusia karena diilhami, didorong, dan didorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan (Marwanto & Hasyim, 2022). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal

Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dimana Menurut (Gomes, 2009) motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor –faktor Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja.

Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan merupakan metode on-the job training dengan memindahkan-mindahkan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain (move the trainee from job to job). Dengan kalimat lain rotasi jabatan ialah metode on-the-job training untuk meningkatkan (upgrading) dan memperbaiki (improving) kompetensi (competency) karyawan dengan mengerjakan tugas dan kewajiban jabatan (job description) secara aktual di dalam tempat kerja di berbagai jabatan (variety of jobs) dengan memindah mindahkan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan lain (move the trainee from job to job) (Ariani et al., 2020).

Rotasi jabatan diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan di samping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Setiap perusahaan memiliki cara dan aturan dalam pembagian kerja karyawannya sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Rotasi jabatan merupakan proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan/jabatan ke pekerjaan/jabatan sesuai kriteria yang telah ditentukan Indikator rotasi jabatan sebagaimana dikemukakan adapun indikator – indikator menurut (Kejaksaaan & Kepulauan, 2022)

Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas dan dapat disimpulkan sebagai suka dan tidak suka bekerja dengan kecenderungan untuk merespons secara positif atau negatif untuk mendapatkan apa yang diinginkan di tempat kerja. Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Sikap pribadi merupakan pola sifat (watak) dan sebuah karakter unik, yang memberikan konsisten sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang.

Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Jessica Alvina & Susanto, 2022) Lingkungan kerja non fisik, terdapat beberapa aspek yang bisa

mempengaruhi perilaku karyawan, menurut (Jessica Alvina & Susanto, 2022) Tanggung jawab kerja dengan tanggung jawab kerja, Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Kelancaran komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan, Kerja sama antar kelompok karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja, Rotasi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yaitu dengan menyebarkan dan memberikan daftar pertanyaan oleh responden, dengan tujuan mereka dapat memberikan respon atas pertanyaan yang telah diberikan tersebut. Pada penelitian terdapat tiga variabel penelitian, yaitu variabel bebas (X1) yaitu Motivasi Kerja, (X2) Rotasi Jabatan, (X3) Lingkungan Kerja non Fisik dan variabel terikat (Y) yaitu Loyalitas Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan rumah Sakit Santa Clara Madiun dengan jumlah keseluruhan yaitu 272 responden. Data yang diambil dalam penelitian ini dikelompokkan dalam karakteristik tertentu. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Data demografis dalam penelitian ini diuji menggunakan SPSS

versi 25. Pengelompokan responden berdasarkan kuisioner yang telah disebar dalam penelitian ini sebagai berikut

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	130	48%
Perempuan	142	52%
Total	272	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Dilihat pada tabel 1 diatas dapat diketahui jika jenis kelamin responden yang diambil dari data karyawan rumah Sakit Santa Clara Madiun yaitu sebanyak 130 orang atau 48% dengan jenis kelamin laki-laki, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 142 orang atau 52%. Dari hasil tersebut diketahui jika mayoritas karyawan rumah Sakit Santa Clara Madiun adalah perempuan.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Pengamatan nilai residual digunakan untuk mendeteksi normalitas. Ketentuan dalam uji ini yaitu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ atau lebih besar dari 5% dengan menggunakan nilai residualnya saja (Ghozali, 2018). Berikut hasil dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,030
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,957

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-smirnov Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,957, maka dapat disimpulkan pada data ini berdistribusi normal karena menghasilkan nilai $> 0,05$.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji t_{test} (uji parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig.
(Constant)		0,136	0,892
Motivasi Kerja (X_1)	1,969	27,535	0,000
Rotasi Jabatan (X_2)	1,969	29,247	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)	1,969	29,804	0,000

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) nilai t_{tabel} sebesar 1,969 lebih kecil dibandingkan t_{hitung} sebesar 27,535 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, yang berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Variabel Rotasi Jabatan (X_2) nilai t_{tabel} sebesar 1,969 lebih kecil dibandingkan t_{hitung} sebesar 29,247 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, yang berarti variabel Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) nilai t_{tabel} sebesar 1,969 lebih kecil dibandingkan t_{hitung} sebesar 29,804 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, yang berarti variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Uji Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) variabel variabel *Motivasi Kerja* (X_1), Rotasi Jabatan (X_2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada karyawan rumah Sakit Santa Clara Madiun dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	0,981 ^a	0,963

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil yang diperoleh tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,981, artinya bahwa adanya hubungan kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, karena hasilnya mendekati angka satu. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,963 yang berarti kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 96,3% sedangkan sisanya 3,7% dipengaruhi oleh variabel diluar model.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) untuk menguji apakah variabel independen motivasi kerja, rotasi jabatan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen loyalitas karyawan di Rumah Sakit Santa Clara Madiun. Adapun dari hasil uji f sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Secara Simultan (F)

Model	F	Sig.
Regression	2295,886	0,000
Residual		
Total		

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil yang diperoleh tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen motivasi kerja, rotasi jabatan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen loyalitas karyawan di Rumah Sakit Santa Clara Madiun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada karyawan, rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi rotasi jabatan semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi lingkungan kerja non fisik semakin tinggi pula loyalitas karyawan, motivasi kerja, rotasi jabatan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan di Rumah Sakit Santa Clara Madiun, artinya jika variabel motivasi kerja, rotasi jabatan, dan lingkungan kerja non fisik dikelola dengan baik, hal tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan.

Saran bagi peneliti dapat diperluas dengan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi berpengaruh, seperti kepemimpinan, motivasi tim, dan dukungan manajemen. Penelitian lanjutan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan memberikan rekomendasi yang lebih spesifik untuk meningkatkan loyalitas karyawan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

Apriliyanti, B. F. (2018). Indonesia's Efforts to Achieve Globally Competitive Human Resources. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 7(8), 1–

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Firdaus, M. M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Fuad, N. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA*, 5(2), 1653–1663.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Univertas Diponegoro.
- Ihwana, F. M., Isharijadi, & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas perawat magang pada rumah sakit lanud iswahjudi maospati kab. magetan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(September), 294–306.
- Jessica Alvina, & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 86–96. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.741>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.

- Kejaksanaan, P., & Kepulauan, T. (2022). 3) 123. 11(4).
- Manafe, Y. A., Gana, F., & Fanggidae, A. H. J. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(3), 190–205.
<https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i3.306>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- S, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompenasi Non Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Kencana Amal Tani Pks - Seberida. *Faculty Of Economics Riau University*, 4(1), 167–180.
- Suastini, K. E., Dewi, P. E. D. M., & Yasa, I. N. P. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Ukuran Laporan Keuangan Berdasarkan SAK EMKM (Studi Kasus pada UMKM di Kecamatan Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 9(3), 166–178.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7268>
- Tani, A., & Seberida, P. K. S. (2017). 12447-24253-1-Sm. 4(1).
- Yuliana, U. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. *Jurnal Gema Wisata*, 15(2), 636–644.