

FAKTOR - FAKTOR YANG MENYEBABKAN TUMBUHNYA LOYALITAS KARYAWAN PADA KLINIK PRATAMA LEKAS SEHAT

Zulia Eka Pusparini^{1*}, Jumawan², Fahmi Sahlan³, Indah Rizki Maulia⁴,
Rycha Kuwara Sari⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202110325021@mhs.ubharajaya.ac.id¹, jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id²,
fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.ac.id³, indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id⁴,
Rychakuwarasari@gmail.com⁵

* Coresponden author : Zulia Eka Pusparini 202110325021@mhs.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Loyalitas karyawan, Faktor-faktor, Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, Klinik Pratama Lekas Sehat

Received : 11, Jan

Revised : 21, Jan

Accepted: 16, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan tumbuhnya loyalitas karyawan di Klinik Pratama Lekas Sehat. Loyalitas karyawan menjadi aspek penting dalam mempertahankan kualitas pelayanan kesehatan yang prima, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya sangat diperlukan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam dan observasi sebagai teknik pengumpulan data. Informan penelitian terdiri dari sejumlah karyawan yang bekerja di Klinik Pratama Lekas Sehat. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepuasan kerja, pengembangan Karir, hubungan antara atasan dan karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan memiliki peran yang signifikan dalam membangun loyalitas karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen Klinik Pratama Lekas Sehat untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan adalah kunci utama keberlanjutan dan perkembangan organisasi, terutama di klinik kesehatan seperti Klinik Pratama

Lekas Sehat. Di sini, loyalitas karyawan berperan dalam menjaga kualitas pelayanan dan kinerja operasional yang optimal. Klinik Pratama Lekas Sehat sebagai penyedia pelayanan kesehatan primer perlu menjaga loyalitas karyawannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan pasien dan efisiensi operasional serta memastikan keberlanjutan organisasi.

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kepuasan kerja dan komunikasi internal yang efektif (Adhika, I. et al. 2021). Oleh karena itu, Klinik Pratama Lekas Sehat harus menciptakan lingkungan yang mendukung agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Evaluasi terus-menerus terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Meskipun loyalitas karyawan diakui sebagai indikator penting untuk keberhasilan organisasi, banyak karyawan di Klinik Pratama Lekas Sehat yang tidak menunjukkan loyalitas yang optimal (Aqsa, M. A. 2020). Masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang melibatkan kebijakan dan lingkungan kerja, berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang berujung pada rendahnya loyalitas.

Rendahnya loyalitas karyawan masih menjadi isu di Klinik Pratama Lekas Sehat, yang terlihat dari ketidakhadiran yang tinggi dan motivasi yang menurun. Faktor seperti kepuasan kerja, komunikasi internal yang buruk (Munadzifah, F. & Fahrullah, A. 2021), dan kurangnya kesempatan pengembangan karir menunjukkan pentingnya perhatian manajemen dalam memenuhi harapan karyawan. Kebijakan yang kurang terstruktur dan tidak adil juga dapat memperburuk situasi tersebut, mengakibatkan penurunan loyalitas karyawan kepada organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan tumbuhnya loyalitas pada karyawan Klinik Pratama Lekas Sehat. Dengan pendekatan kualitatif, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika yang terjadi di tempat kerja yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Teori Commitment Organisasional (*Organizational Commitment Theory*)

Grand theory dalam penelitian ini adalah Teori Komitmen Organisasional yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991). Teori ini mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan konstruk kompleks yang terdiri dari tiga dimensi: komitmen afektif, kontinual, dan normatif, yang menjadi landasan untuk memahami loyalitas karyawan di Klinik Pratama Lekas Sehat. Menurut Meyer dan Allen, komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi, melibatkan aspek emosional, kewajiban, dan pertimbangan rasional. Komitmen organisasi ditandai oleh penerimaan terhadap nilai-nilai dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berhubungan dengan komitmen organisasional yang juga tinggi (Kerja & Dan, 2022).

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi yakin terhadap tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan keras untuk bertahan, serta mau berusaha untuk

mencapai tujuan organisasi (Membangun & Karyawan, 2016). Komitmen merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan dan keterlibatan mereka dalam keberhasilan organisasi. Tiga area utama dalam komitmen meliputi kepercayaan, keinginan untuk bekerja, dan keinginan untuk bertahan (Jurnal et al., 2021). Pengertian komitmen mencakup lebih dari sekedar menjadi anggota, tetapi juga mencakup willingness untuk berkontribusi demi tujuan organisasi (Management & Ekonomi, n.d.).

Peran kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas penting, di mana kepemimpinan yang mendukung dan komunikasi efektif antara manajer dan karyawan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan rasa keterikatan karyawan (Liden, Wayne, & Sparrowe, 2020). Selain itu, kepuasan kerja memiliki hubungan kuat dengan loyalitas, di mana karyawan yang puas lebih cenderung menunjukkan loyalitas tinggi kepada organisasi (Locke, 2022).

Teori ini memperkenalkan tiga dimensi komitmen:

- a. Komitmen Afektif (Affective commitment) berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana karyawan merasa dihargai dalam memberikan pelayanan (Churniawati, n.d.);
- b. Komitmen Kontinual (Continuance commitment) berkaitan dengan kesadaran akan biaya meninggalkan organisasi, dan loyalitas bersifat pragmatis (Julianti *et al.*, 2024);
- c. Komitmen Normatif (Normative commitment) melibatkan kewajiban moral untuk tetap setia kepada organisasi demi tujuan sosial (Meda *et al.*, 2022).

Telaah Empiris

Penelitian ini bertujuan untuk memahami apakah faktor-faktor yang diidentifikasi dalam literatur berkaitan dengan loyalitas karyawan di Klinik Pratama Lekas Sehat. Loyalitas karyawan, sebagai elemen kunci dalam menciptakan organisasi yang sukses, terutama di sektor kesehatan, mencakup komitmen emosional dan ketahanan untuk berkontribusi lebih bagi organisasi (Maulana & Razati, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terikat dapat berdampak positif pada kinerja dan stabilitas organisasi.

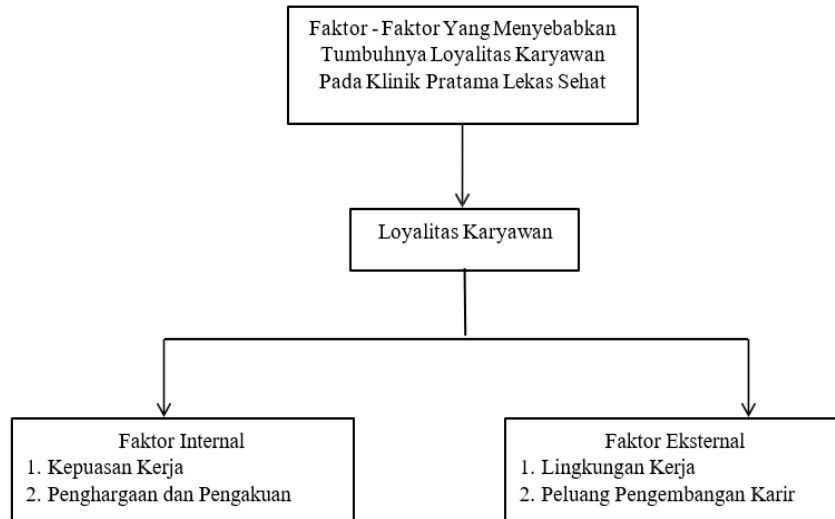
Loyalitas karyawan terkait erat dengan kepuasan kerja, yang memengaruhi komitmen emosional. Karyawan yang puas, terutama terkait dengan interaksi sosial di tempat kerja dan respon positif dari atasan, lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas (Suryadi, 2020). Selain itu, faktor-faktor lain seperti kompensasi yang adil, pengembangan karir, dan kepemimpinan yang transformasional juga berkontribusi terhadap loyalitas. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, juga berdampak besar pada loyalitas karyawan, dengan mengurangi stres dan meningkatkan rasa keterikatan (Wibowo, 2023).

Dengan demikian, memahami faktor-faktor tersebut sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mempromosikan loyalitas di Klinik Pratama Lekas Sehat. Implementasi penghargaan yang adil, dukungan pengembangan karir, serta penerapan kepemimpinan yang inspiratif diharapkan dapat memperkuat komitmen karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki tujuan yang lebih besar dari sekedar mendapatkan gaji cenderung lebih setia dan berkontribusi

secara maksimal untuk organisasi (Suryani dan Pratama, 2021).

Kerangka Konseptual

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan menggali perspektif karyawan melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus (focus group discussions).



Gambar 1. Kerangka Konsptual

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali makna, persepsi, dan pengalaman subjektif partisipan, dengan pendekatan fenomenologi yang fokus pada pemahaman mendalam mengenai pengalaman individu, khususnya mahasiswa dalam menggunakan aplikasi pendidikan digital (Denzin & Lincoln, 2021; Moustakas, 2020). Ciri-ciri penelitian kualitatif meliputi naturalistic inquiry, inductive analysis, holistic perspective, dan emphatic neutrality yang memungkinkan peneliti berinteraksi secara langsung dengan partisipan. Tahapan penelitian terdiri dari persiapan, pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi, serta pengolahan data yang mencakup reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini dilaksanakan di Klinik Pratama Lepas Sehat, memilih teknik purposive sampling untuk menentukan informan yang memiliki pengalaman relevan guna mengumpulkan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, sementara data sekunder mencakup informasi dari berbagai publikasi (Sumber). Proses analisis meliputi triangulasi sumber, teori, dan peneliti, yang bertujuan untuk memperkuat hasil wawancara dan meminimalkan bias interpretasi. Dengan menggunakan kombinasi metodologi ini, penelitian berupaya untuk menyajikan temuan yang komprehensif dan objektif terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan klinik.

HASIL

Profil Perusahaan

Klinik Pratama Lekas Sehat merupakan klinik swasta yang berada di naungan PT Usaha Maju UMMAT (Usaha Maju Manfaat) sejak tahun 2022. Dahulu Klinik Pratama Lekas Sehat bernama Praktek Mandiri Bidan Listiyowati. Praktek Mandiri Bidan Listiyowati didirikan pada tahun 2007. Bangunan Sebelumnya tempat praktek menjadi satu dengan tempat tinggal. Pada tahun 2012 Bidan Listiyowati memisahkan tempat praktek dengan tempat tinggal. Tempat praktek mengalami perubahan secara besar besaran tahun 2019, sehingga menjadi tempat praktek yang sangat baik dan nyaman. Pada akhir tahun 2022, Tempat Praktek Mandiri Bidan berubah menjadi Klinik Pratama yang bernama Lekas Sehat.

Profil Narasumber

Tabel 1. Profil Narasumber

Nama	Jabatan	Masa Kerja
Mumtahanah Al - Qurbani	Kepala klinik	7 Tahun
Elite Marecha	Sekretaris	4 Tahun
Arista Istiarsih	Bendahara	1 Tahun
Rafa Hazizah	PJ Koperasi dan ATK	7 Tahun
Anggi Lutfiah	PJ Peralatan klinik	3 Tahun

Analisa Deskripsi Hasil Penelitian

Data dari hasil penelitian ini didapatkan melalui wawancara, peneliti dapat menganalisis tentang Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Tumbuhnya Loyalitas Karyawan Pada Klinik Pratama Lekas Sehat, yang meliputi :

Lingkungan Kerja yang Mendukung dan Nyaman

Klinik Pratama Sehat memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, yang menjadi salah satu faktor utama mendorong loyalitas karyawan. Suasana kekeluargaan, dukungan antar-rekan, dan suasana Islami menciptakan rasa nyaman dan positif bagi karyawan. Pimpinan yang suportif dan terbuka terhadap masukan karyawan semakin memperkuat ikatan ini. Lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung menjadi kunci untuk menciptakan tim yang solid dan kompak.

Pendapat dari Informan, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil wawancara informan mengenai lingkungan kerja

Informan	Pernyataan
-----------------	-------------------

Elite Marecha Regita	"Salah satunya nyaman sih ya, ya kayak gini suasananya nyaman adem kekeluargaan, keagamaan nya juga masya allah banget"
Mumtahanah Al-Qurbani	"Lingkungan yang baik dan islami, kekeluargaan membawa kami ke arah yang lebih positif"
Anggi Lutfiah	"Salah satu nya termasuk lingkungannya ya. Lingkungannya itu sudah seperti keluarga sendiri dan saya ini adalah yang paling muda di klinik ini, jadi saya sudah dianggap seperti adik sama senior saya dan saya juga sudah dianggap anak sendiri sama atasan saya"

Apresiasi dan Penghargaan yang Sesuai

Klinik Pratama Sehat memberikan apresiasi dan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Sistem penggajian yang adil dan seimbang dengan beban kerja, dibarengi dengan pengakuan atas prestasi melalui bonus, makan bersama, dan kesempatan liburan, membuat karyawan merasa dihargai. Apresiasi yang diberikan secara terbuka kepada karyawan yang berinisiatif dan berkontribusi pada hal baru di perusahaan juga menjadi motivasi positif. Klinik juga secara aktif mendukung pengembangan diri karyawan melalui pelatihan dan kesempatan untuk mengasah keterampilan, menunjukkan komitmen terhadap pertumbuhan profesional mereka.

Pendapat dari Informan, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil wawancara informan mengenai apresiasi dan penghargaan

Informan	Pernyataan
Elite Marecha Regita	"Saya mengapresiasi penghargaan yang sesuai yang apa saya kerjakan salah satunya fee dari setiap tindakan. di klinik ini juga sangat menghargai pencapaian/1 para/1 pegawainya/1 seperti/1 diadakan liburan keluar setahun sekali bahkan tak jarang juga kita makan - makan diklinik"

Kesempatan Berkembang dan Peluang Karier

Meskipun tidak selalu berupa promosi jabatan, Klinik Pratama Sehat

memberikan kesempatan untuk berkembang dan peluang karier bagi karyawan. Klinik memberikan fleksibilitas dalam penjadwalan, memungkinkan karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kompensasi yang kompetitif semakin memperkuat keseimbangan ini. Klinik juga menyediakan fasilitas kesehatan dan olahraga di tempat kerja, yang mendukung gaya hidup sehat karyawan.

Pendapat dari Informan, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil wawancara informan mengenai peluang karir

Informan	Pernyataan
Mumtahanah Al-Qurbani	"Pengalaman dan kebijakan karir disini ada peluang untuk berkembang namun masih kurang ya , lebih berpeluang di rumah sakit tentunya. karena kalau dirumah sakit kita menemui kasus yang lebih komplek dan peralatan lebih lengkap tentunya sehingga untuk perkembangan karir juga lebih berkembang"

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Klinik Pratama Sehat memahami pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Klinik memberikan fleksibilitas dalam penjadwalan, memungkinkan karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kompensasi yang kompetitif semakin memperkuat keseimbangan ini. Klinik juga menyediakan fasilitas kesehatan dan olahraga di tempat kerja, yang mendukung gaya hidup sehat karyawan. Karyawan yang merasa seimbang dalam kehidupan profesional dan pribadi cenderung lebih bahagia, termotivasi, dan mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Pendapat dari Informan, sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil wawancara informan mengenai Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

Informan	Pernyataan
Mumtahanah Al-Qurbani	"Ya cukup seimbang,karena kami disini bisa menyesuaikan. Untuk jadwal memang ada shift ya,tapi shift ini bisa menyesuaikan jika kita ada acara pribadi yang memang harus izin gitu ya"

Rafa Hazizah Luchinda	"Ya betul, kalau di klinik itu kan cukup fleksibel. Jadi kayak kita lagi kerja di klinik tapi kita masih bisa melakukan kegiatan lainnya kalau lagi ada waktu senggang , jadi gk terpaku sama klinik ini Cuma tetap harus memprioritaskan pekerjaan. Jadi kalau lg ada kegiatan di luar biasanya kita tukeran jadwal sama karyawan yang lain"
Elite Marecha Regita	"Sangat memberikan peluang yang cukup, terus seimbang dengan kehidupan pribadi dan untuk proses perizinan nya juga mudah"

Rasa Dihargai dan Dipercaya

Rasa dihargai dan dipercaya oleh pimpinan dan rekan kerja menjadi faktor penentu loyalitas karyawan. Kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, dipadu dengan apresiasi dari rekan kerja, membuat karyawan merasa dihargai dan bernilai. Komunikasi yang terbuka dan transparan di Klinik Pratama Sehat memungkinkan karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, masalah, dan ide mereka kepada atasan atau rekan kerja. Pendapat dari Informan, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil wawancara informan mengenai rasa dihargai dan dipercaya

Informan	Pernyataan
Mumtahanah Al-Qurbani	"Saya alhamdulillah merasa dihargai oleh rekan- rekan sejawat maupun owner di klinik pratama lekas sehat. Karena kurang lebih 6 tahun saya bekerja di klinik ini tentunya banyak sekali pengalaman yang baik yang dapat saya ambil dan bisa diterapkan di kemudian hari jika memiliki klinik sendiri dari segi pimpinan klinik yang mengayomi dan juga rekan sejawat yang saling support tentunya"
Rafa Hazizah Luchinda	"Ya saya sangat-sangat dihargai. salah satu nya dalam membuat vidio promosi ya,karena salah satu hobi saya ituadalah editing vidio jadi disini saya bisa

mengembangkan hobi dan bakat saya"

Anggi Lutfiah	"Sangat mempengaruhi, karena ketika nyaman dan merasa dihargai kita melakukan segala sesuatu jadi enak ya"
---------------	--

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan di Klinik Pratama Lepas Sehat sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kesesuaian kompensasi dengan usaha yang diberikan, lingkungan kerja yang suportif, serta fleksibilitas dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Faktor Utama yang Meningkatkan Loyalitas Karyawan yang pertama; Kompensasi yang Sesuai dengan Usaha, Sebagian besar karyawan merasa bahwa gaji dan fee yang mereka terima sudah cukup sesuai dengan usaha yang mereka lakukan, meskipun ada beberapa yang merasa belum seimbang sepenuhnya. Selain itu, insentif tambahan seperti bonus, family gathering, dan liburan tahunan juga menjadi faktor yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja yang Suportif dan Kekeluargaan, Hubungan yang erat antar karyawan dan suasana kerja yang penuh dengan nilai kekeluargaan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Banyak karyawan yang menyatakan bahwa dukungan dari rekan kerja dan atasan menjadi alasan utama mereka bertahan di klinik. Fleksibilitas dalam keseimbangan kerja, Klinik dinilai cukup fleksibel dalam memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kemudahan/1perizinan/1dan/1sistem/1kerja/1shift/1menjadi/1faktor/1utama/1yang memungkinkan karyawan tetap dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi mereka.

Terdapat Faktor Pendukung Loyalitas Karyawan: yaitu Peluang Pengembangan Diri, Meskipun jenjang karir di klinik ini masih terbatas karena statusnya sebagai klinik swasta, karyawan tetap merasa bahwa mereka mendapatkan ilmu dan pengalaman berharga yang bisa digunakan untuk masa depan. Rasa Dihargai oleh Atasan dan Rekan Kerja, Sebagian besar karyawan merasa bahwa penghargaan dan apresiasi dari atasan serta rekan kerja berdampak langsung pada motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Hal ini membuat mereka lebih loyal dan semangat dalam bekerja.

Pada hasil wawancara juga dapat disimpulkan karyawan memiliki harapan serta perbaikan pada klinik pratama sehat yaitu; dengan adanya peningkatan fasilitas klinik dan kesejahteraan karyawan menjadi harapan utama sebagian besar karyawan agar klinik dapat berkembang lebih baik. Lalu penyesuaian pada sistem kerja, terutama dalam hal keseimbangan antara jam kerja dan kompensasi, masih menjadi perhatian bagi beberapa karyawan. Serta

peluang eksplorasi dalam pekerjaan diharapkan dapat diperbanyak agar karyawan merasa lebih berkembang dalam karier mereka dan meningkatkan loyalitas terhadap klinik pratama sehat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data, penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di Klinik Pratama Sehat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu lingkungan kerja yang nyaman, apresiasi dan penghargaan yang sesuai, kesempatan berkembang, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta rasa dihargai dan dipercaya. Faktor-faktor utama yang ditemukan melalui wawancara dengan informan yang bekerja di klinik ini antara lain:

1. Lingkungan Kerja yang Mendukung dan Nyaman: Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Hubungan baik antar rekan kerja serta suasana kerja yang harmonis memberikan dampak signifikan terhadap loyalitas mereka.
2. Apresiasi dan Penghargaan yang Sesuai: Penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun penghargaan non-materi, memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas. Karyawan yang merasa dihargai akan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.
3. Kesempatan Berkembang dan Peluang Karier: Karyawan menginginkan adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan jenjang karir mereka. Peluang pelatihan dan promosi yang jelas meningkatkan loyalitas karyawan.
4. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek penting dalam mempertahankan loyalitas. Fleksibilitas dalam jadwal kerja memungkinkan karyawan memiliki waktu untuk keluarga, meningkatkan kepuasan dan loyalitas.
5. Rasa Dihargai dan Dipercaya: Karyawan merasa lebih loyal ketika diberikan kepercayaan dan tanggung jawab sesuai kemampuan mereka. Rasa dihargai dari pimpinan dan rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Dampak faktor-faktor tersebut terhadap loyalitas karyawan di Klinik Pratama Sehat adalah:

1. Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi: Karyawan yang mendapatkan kompensasi adil dan lingkungan kerja baik lebih termotivasi.
2. Menjaga Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Fleksibilitas sistem kerja membantu karyawan menghindari kelelahan kerja.
3. Mengurangi Penurunan Karyawan: Faktor-faktor tersebut mencegah karyawan mencari pekerjaan di tempat lain dan meningkatkan loyalitas jangka panjang.
4. Meningkatkan Kualitas Pelayanan kepada Pasien: Karyawan yang loyal dan puas cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, berdampak positif bagi perkembangan klinik.

PENELITIAN LANJUTAN

Berdasarkan keterbatasan dan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan untuk Klinik Pratama Lepas Sehat meliputi peningkatan suasana kerja dengan menciptakan atmosfer yang nyaman, mendukung kolaborasi, dan menyediakan ruang istirahat yang baik. Dukungan manajerial juga perlu ditingkatkan melalui program pelatihan terstruktur yang dapat meningkatkan motivasi dan rasa penghargaan karyawan. Selain itu, komunikasi internal antara manajemen dan karyawan harus diperkuat dengan memberikan ruang untuk feedback, yang akan menciptakan keterlibatan dan kepercayaan. Klinik juga disarankan untuk menambah sistem penghargaan yang adil dan transparan, karena penghargaan atas prestasi dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar mereka memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan klinik atau institusi kesehatan lain untuk mendapatkan hasil yang lebih generalisasi. Penelitian kuantitatif juga bisa dilakukan untuk menganalisis hubungan statistik antara variabel yang memengaruhi loyalitas karyawan, serta mengeksplorasi peran budaya organisasi dalam konteks tersebut. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk waktu, tenaga, dan keterampilan peneliti, yang dapat memengaruhi kedalaman analisis, serta jumlah informan yang terbatas, yang dapat menyebabkan data yang diperoleh tidak sepenuhnya mencerminkan variasi perspektif yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., & Alieviandy, N. S. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja : Lingkungan Kerja , Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). 4(2), 199-214.
- Adi, D. (2023). Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kualitas pelayanan di sektor kesehatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 85-94.
- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Putu Meidita Larastri Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Budiyarti, N., & Haryadi, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru. 6(3), 222-228.
- Churniawati, N. (n.d.). Pengaruh Disiplin Dan Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Religius Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Pada Karyawan Pt Miswak Utama).
- Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., & Raden, N. (2022). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam.
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. 3(1), 65-72.
- Fitriani, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 120-135.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt . Hanil Indonesia Di Boyolali.

7(Nomor 1), 424–429.

- Harahap, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di perusahaan pelayanan kesehatan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 88-100.
- Yusuf, I. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam sektor kesehatan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 95-108.
- Irmawati, S., & Raharjo, S. (2023). Imbalan yang Adil dan Loyalitas Karyawan di Sektor Kesehatan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(1), 45-59.
- Julianti, V., Sunarta, K., & Rully, T. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi Universitas Pakuan , Indonesia Verlanda Julianti : Pengaruh Kompensasi
- Jurnal, J. P. P., Milasari, D., Doriza, S., & Mashabi, N. A. (2021). Bagaimana Loyalitas Karyawan Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Pada Hotel X ? 1, 48-57.
- Kartikaningdyah, E., & Ramadhani, F. R. (2017). Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap. 82-95.
- Karyawan, L. (2021). *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* E-ISSN: 2686-620X Halaman 142-155. 4, 142-155.
- Karyawan, L., Waskito, M., & Sari, K. (2022). Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan. 4(2), 123-136.
- Keluarga, P., & Sus, P. T. (2013). Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga PT. SUS SURABAYA Ayu Purnama. 2(2), 1-17.
- Kepemimpinan, P. G., & Dan, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. 20(02), 139-150.
- Kerja, L., & Dan, P. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, pemberian kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan .
- Lestari, R. (2021). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 10(3), 89-101.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education
- Management, J. H., & Ekonomi, F. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception Pada Hotel X Di Madiun Jawa Timur. 493-501.
- Manajemen, P. S., Ilmu, F., & Dan, S. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan di ktm resort.
- Maulana, F., & Razati, G. (2019). Efek lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja pada loyalitas karyawan dalam industri jasa properti. 4(3), 30-39.
- Meda, J., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja , Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 1(2), 392-407.
- Membangun, D., & Karyawan, L. (2016). Implementasi komunikasi internal dalam membangun loyalitas karyawan. XV(1), 22-44.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., &

- Ratulangi, U. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk . Branch Manado). 1(4), 339–344.
- Program, M., Manajemen, M., Terbuka, U., Kerja, L., & Organisasional, K. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership , Kepuasan Kerja , Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “ Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). 2(2), 1002–1018.
- Psikologi, J., Budiani, M. S., Psi, S., & Psi, M. (n.d.). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT . X Mita Aprilya Pardaniningtyas Abstrak. 1–7.
- Ranu, M. E., Ekonomi, F., & Surabaya, K. K. (n.d.). Peran budaya kerja dan iklim kerja terhadap loyalitas pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten lamongan.
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. 3(2).
- Rahmawati, L. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Psikologi Sosial dan Organisasi, 8(2), 122- 134.
- Sari, P., & Kasman, P. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia : Pemberdayaan Sumber Daya Manusia , Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). 2(2), 689–696.
- Suryadi, R. (2020). Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Psikologi Industri, 13(1), 32-44.
- Tampan, S., Saragih, J., Saniah, L., Jaelani, D., Panjaitan, H., & Setiawan, B. (n.d.). SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai). 235–254.
- Tirtadidjaja, A., & Sarudin, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta. 5(2), 198–204.
- Wibowo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyalitas Karyawan. Jurnal Sumber Daya Manusia, 15(1), 45-57.