
PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN DIKLINIK

Rosilawati¹, Adi Rahmat², M. Rasyid Abdillah³

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

Email: ¹rosilawati@gmail.com, ²adirahmat@unilak.ac.id, ³rasyidabdillah@unilak.ac.id

Abstract: *This study aims to examine and analyze the influence of quality of work life and adaptive leadership quality on employee loyalty by identifying the mediating role of adaptive leadership quality, specifically in the clinic, which serves as the primary setting for this study. The research method used was a quantitative survey approach. The population and sample were all 58 employees working at the clinic. Data were collected using a questionnaire, and the data were analyzed using structural equation modeling (SEM) based on partial least squares (PLS). The results of the hypothesis testing indicated that quality of work life had a positive and significant influence on employee loyalty ($t=3.461$, $p<0.05$). The same effect was also found for quality of work life on adaptive leadership quality ($t=6.947$, $p<0.05$). However, this study found that adaptive leadership quality did not have a significant direct influence on employee loyalty ($t=1.979$, $p>0.05$), so the mediating role of adaptive leadership was not statistically proven ($t=1.705$, $p>0.05$). Employee loyalty at this clinic was more strongly influenced by good quality of work life without being mediated by leadership quality.*

Keywords: *Quality of Work Life, Adaptive Leadership, Employee Loyalty*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kualitas kepemimpinan adaptif terhadap loyalitas karyawan dengan mengidentifikasi peran mediasi kualitas kepemimpinan adaptif, khususnya di klinik yang menjadi lokasi utama penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan survei kuantitatif. Populasi dan sampel terdiri dari 58 karyawan yang bekerja di klinik tersebut. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, dan data dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) berdasarkan partial least squares (PLS). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t=3,461$, $p<0,05$). Pengaruh yang sama juga ditemukan untuk kualitas kehidupan kerja terhadap kualitas kepemimpinan adaptif ($t=6,947$, $p<0,05$). Namun, penelitian ini menemukan bahwa kualitas kepemimpinan adaptif tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t=1,979$, $p>0,05$), sehingga peran mediasi kepemimpinan adaptif tidak terbukti secara statistik ($t=1,705$, $p>0,05$). Loyalitas karyawan di klinik ini lebih dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja yang baik tanpa dimediasi oleh kualitas kepemimpinan

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Adaptif, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi, layanan kesehatan terus menghadapi kenaikan dengan cara kualitas dan kuantitas sejalan dengan kemajuan peralatan yang modern. Inisiatif didalam layanan dan

institusi kesehatan juga sangat penting di bidang medis. Layanan kesehatan merupakan bagian penting dari aktivitas serta kebutuhan fisiologis. Inisiatif tersebut bermaksud demi menjaga serta mengoptimalkan kesehatan publik. Oleh sebab itu, segenap klinik dan RS wajib

menyediakan layanan kesehatan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Sekarang, distribusi tenaga medis di Indonesia masih belum merata. Misalnya, berdasarkan rasio saat ini, angka tenaga medis di puskesmas bahkan belum mencukupi bagi kebutuhan populasi Indonesia yang luas. Kekurangan tenaga medis ini berpengaruh atas kualitas layanan yang dibagikan di fasilitas kesehatan (Arman Rif'at Lete, 2020).

Menurut berbagai studi, loyalitas karyawan ialah faktor yang sangat signifikan untuk menentukan kesuksesan suatu lembaga. Perusahaan yang punya karyawan yang loyal cenderung berkinerja baik dan seringkali mendapatkan pelanggan yang lebih loyal.

Menurut hasil riset yang dibuat oleh haji Rahman serta sreenivasan jayashree (2023). Mengenai loyalitas karyawan dalam MSDM memiliki signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang berdampak pada penurunan maksud berhenti dari pekerjaan. Didalam riset yang dikerjakan oleh industri ICT di Bangladesh Loyalitas karyawan berperan sebagai variabel mediasi antara MSDM dan niat berhenti bekerja. Dari hasil temuan bahwa semakin baik pelaksanaan dan fungsi - fungsi MSDM seperti pelatihan, pengembangan, komunikasi dan pemberian penghargaan maka makin tinggi tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Loyalitas bukan hanya terbentuk karna faktor personal tetapi sangat dipengaruhi oleh sistem manajerial yang dilakukan oleh perusahaan. Studi ini pun sepaham dengan riset yang dilaksanakan oleh El Saghier ,Wahba dengan Abd El Aziz (2015) dalam *international jurnal of humanities social and education* (IJHSSE) yang menunjukkan bahwa MSDM seperti pelatihan dan pengembangan, kompensasi yang adil, serta keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan memiliki Dampak positif terhadap peningkatan Loyalitas karyawan. Penyelidikan terhadap Mesir

menyoroti pentingnya peran MSDM dalam menciptakan rasa memiliki dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan pada penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas tidak muncul secara spontan melainkan dibentuk oleh perilaku organisasi terhadap karyawannya melalui kebijakan dan praktik yang adil partisipasi serta mendukung pengembangan karier.

Dari hasil survey awal yang dilakukan peneliti didapatkan dalam satu tahun terakhir terdapat 25 orang yang mengajukan resign, dan susah untuk mendapatkan karyawan pengganti, sehingga membuat pelayanan diklinik terganggu, karna kurangnya peran MSDM sehingga membuat karyawan yang mengajukan resign merasa tidak nyaman dalam bekerja, adanya senioritas, pimpinan selalu menyalahkan , Insentif pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai.

Bersumber pada penjelasan diatas riset tertarik untuk menjalankan riset dan membahasnya dalam sebuah proposal penelitian dengan judul “peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan diklinik” yang saat ini sedang memperhatikan loyalitas karyawan. Penulis memilih klinik karna ingin mengetahui bagaimana peran MSDM dalam meningkatkan loyalitas pada klinik. Dalam studi ini, perhatian utama dalam perusahaan ini adalah loyalitas karyawan menurun menyebabkan banyak keluar atau masuknya karyawan diklinik. Sehingga berdampak pada pelayanan diklinik menjadi menurun.

METODE

Riset ini memakai metode kuantitatif lewat metode survei. metode kuantitatif dipilih karna uji hipotesis dan menganalisis hubungan antar variabel yaitu kualitas kehidupan kerja, kualitas kepemimpinan adaptif serta loyalitas karyawan . data penelitian berupa angka yang diperoleh dari kuesioner akan

dianalisis secara statistic untuk menarik kesimpulan yang objektif.

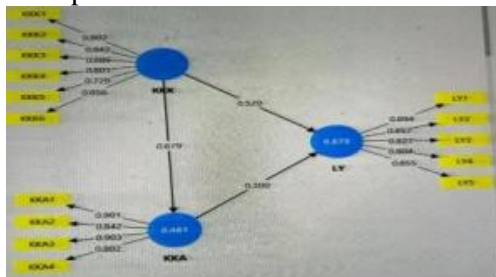
Penelitian dilaksanakan di klinik. Pemilihan lokasi pada penelitian ini didasarkan pada pertimbangan dan ketersediaan data dan akses terhadap populasi penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Pada bulan Juli tahun 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Convergent Validity

Petunjuk ini dilihat dari hubungan antara skor komponen ataupun skor item dan nilai konstruk, menghasilkan nilai faktor pemuatan. Korelasi lebih besar dari 0,70 disimpulkan sebagai nilai yang tinggi dan diinginkan. Dalam penelitian awal, nilai faktor pemuatan 0,50-0,60 umumnya dianggap dapat diakui (Abdillah dan Hartono 2015). Berikut adalah representasi grafis dari hasil penilaian model SEM PLS:

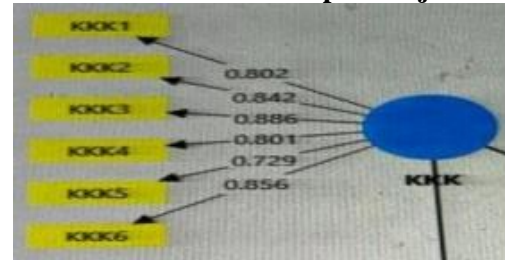


Gambar 1 Model PLS

Selain itu ialah hasil dari model PLS awal. Melihat nilai beta yang diperoleh dari analisis regresi, adalah hubungan antar variabel kualitas kehidupan kerja serta pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan karyawan, kita melihat bahwasanya nilai beta untuk kualitas kepemimpinan adaptif adalah β 0,573, dan untuk variabel mediasi adalah β 0,461. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwasanya pengaruh komitmen karyawan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kualitas kepemimpinan adaptif lemah; sehingga bisa dijelaskan bahwa hasil penelitian ini membantu adanya

pengaruh mediasi parsial.

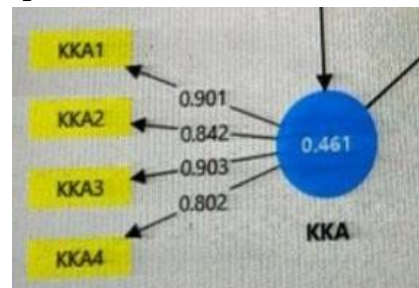
Variabel kualitas kehidupan kerja



Gambar 2 Output kualitas kehidupan kerja

Seperti yang ditunjukkan di Gambar 4.2, bahwa hasil pengelolaan data memakai PLS menampilkan bahwa semua indikator kualitas kehidupan kerja pada riset ini mempunyai nilai \geq 0,70. Ini membuktikan bahwasanya semua indikator kualitas kehidupan kerja valid.

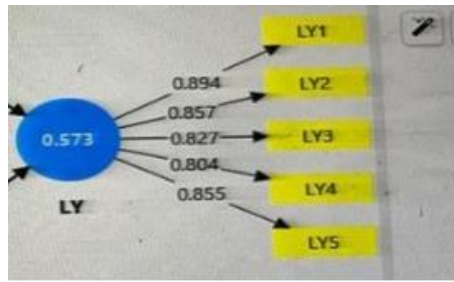
Variabel kualitas kepemimpinan adaptif



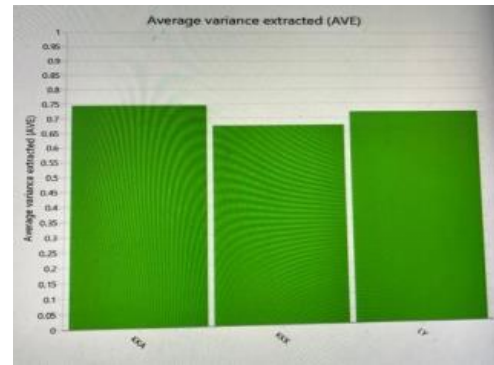
Gambar 3 Output kualitas kepemimpinan adaptif

Pada Gambar 4.3 di atas menjelaskan bahwasanya indikator kualitas kepemimpinan adaptif mempunyai nilai faktor pemuatan yang tinggi, adalah $>$ 0,70. Dapat dijelaskan bahwasanya validitas variabel ini telah ditetapkan.

Variabel loyalitas karyawan



Gambar 4 Output loyalitas karyawan
Seperti yang ditunjukkan di Gambar 4.4 bahwasanya nilai evaluasi data memakai SEM PLS membuktikan bahwasanya nilai loading pada seluruh indikator variabel berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan validitas yang tinggi dan dengan demikian menjamin validitas konvergen.



Gambar 5 Average Variance Extracted (AVE)

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Validitas diskriminan bisa dinilai menggunakan teknik pengurangan rata-rata- varians (AVE) pada setiap variabel laten. Deskripsi teknik lebih valid jika akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi diantara dua konstruk didalam teknik. Pada riset ini, nilai AVE untuk setiap konstruk ditunjukkan pada Tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 1 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Ave
Kualitas kehidupan kerja	0.744
Kualitas kepemimpinan adaptif	0.674
Loyalitas karyawan	0.719

Sumber data diolah, 2025

Tabel 4.9 menampilkan bahwasanya nilai AVE untuk setiap konstruk $\geq 0,50$. Oleh sebab itu, tidak ada kendala dengan validitas konvergen pada model yang evaluasi, dan contoh riset ini mempunyai validitas diskriminan yang tinggi.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah indeks yang menjelaskan sebagaimana andal atau akurat suatu pengukuran. Tes ini digunakan untuk memperkirakan konsistensi jawaban peserta terhadap pertanyaan. Koefisien alfa, atau alfa Cronbach, dan reliabilitas komposit dipakai untuk menilai reliabilitas variabel riset ini. Variabel dianggap andal jika nilai reliabilitasnya $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014). Uji Composite Reliability

Pembahasan

H1: menurut nilai uji hipotesis, didapatkan nilai p-value sebesar 0.048 dimana mana lebih rendah daripada nilai signifikansi ($\alpha=0.05$). Hal tersebut menampilkan bahwasanya hipotesis nol (H0) tidak diterima. menunjukkan, dengan adanya pengaruh yang signifikan dan positif pada kualitas kepemimpinan adaptif dari pada loyalitas karyawan di klinik.

H2: Hasil dari pengujian yang dilakukan didapatkan nilai p-value sebesar 0.000 (≤ 0.05), sebab dari itu hipotesis disetujui. Hal ini berarti kualitas kehidupan kerja mempengaruhi signifikan dari pada kualitas kepemimpinan adaptif. kenaikan kualitas kehidupan kerja dapat berkorelasi dengan peningkatan kualitas kepemimpinan adaptif.

H3: Berdasarkan nilai uji hipotesis didapatkan nilai p-value sebesar 0.001 (lebih kecil dari 0.05), hipotesis ini

diterima. Maksudnya, kualitas kehidupan kerja dengan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kondisi kerja yang baik cenderung meningkatkan loyalitas. H4: berdasarkan nilai uji hipotesis yang didapatkan pengukuran hipotesis mediasi ini menunjukkan nilai p-value senilai $0.088 \geq 0.05$. Maka dari itu, hipotesis ini ditolak. Ini menandakan bahwa kualitas kepemimpinan adaptif tidak secara signifikan memediasi atau menjadi perantara dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan loyalitas karyawan.

SIMPULAN

Pengaruh mediasi hasil uji menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1.705 dan p-value sebesar 0.088 maka H4 Ditolak, berarti kualitas kepemimpinan adaptif tidak memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan loyalitas karyawan. Menurut hasil uji data menggunakan Smart-PLS peneliti menemukan bahwa Hubungan langsung kualitas kehidupan kerja t-statistik senilai 3.461 dan pvalue senilai 0.001 karnahasilinimemenuhikriteriamm akaH3Diterima.Makadariiitukualitaskelihidupankerjberpengaruh positif serta signifikan pada loyalitas karyawan. Hubungan langsung kualitas kehidupan kerja – kualitas kepemimpinan adaptif hasil uji menunjukkan nilai t-statistik sebesar 6.947 dan p-value 0.000 . kriteria terpenuhi makan H2 Diterima , jadi dapat disebutkbn kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan adaptif. Hubungan kepemimpinan adaptif – loyalitas karyawan hasil uji menunjukkan nilai t-statistic sebesar 1.979 dan p-value sebesar 0.048 maka H1 ditolak ini menunjukkan kualitas kepemimpinana adaptif tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aceng, Drs, and aslichati lilik Dra. Konsep Dasar Kepemimpinan.
- Aldyanto, Alma Septiona, and Asep Darojatul Romli. 2024. “The Pratama AsshofwanClinicKedungwaringin Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Klinik Pratama Asshofwan Kecamatan Kedungwaringin.” *managemen studies and entrepreneurship journal* 5(2): 5397–5406.
- dr Fitria, Norma m.pd.i. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Teori). FATMASARI, ENDAYANI. 2018. “PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” : 43.
- Friski, kaunang friendly, Riane pio johnly, and Mieke Roring. 2017. “PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO FRIENDLY.” *jurnal ADMINISTRASI BISNIS UNSRAT* 7: 11.
- Kusmana, Dedi. 2018. “Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial.” *jurnal manajemen pemerintah* 10 no 1: 73–84. LI, BAB. 2017. “Kualitas Kehidupan Kerja.”
- Magfiroh, Hikmatul. 2023. “Kepemimpinan Adaptif : Sebuah Studi Literatur.” *jurnal of management and social sciensec (JMISC)* 1(3): 118–36. “Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit.” 2020.
- Pratiwi, Risky Dian, and Mohammad Fauzan. 2024. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.” 5(1): 930–36.
- Putra, Suria Almasyah et al. Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Rachmawati, Eka, ade rizaldi Hidayatullah, and isa mohammad Anshori. 2023. "Gaya Kepemimpinan Adaptive Leadership Seorang Pemimpin ; Studi Literatur." *journal of management and social sciensec (JMISC)* 1(3).
- Rorimpandey, R et al. 2022. "The Effect Of Occupational Health Safety, Organizational Commitment, And Work Discipline On Employee Performance At The Health Service Of North Sulawesi Province." *jurnal EMBA* 10(1): 518–27.
- Sebagai, Diajukan et al. 2021. "Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekanbaru Riau."
- Soegandhi, Vannecia Marchelle et al. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim." 1(1).
- Sofialola, Naibaho. 2024. "Analisis Quality Of Work Life (Qwl) Dan Human Capital Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian." *Jurnal ARASTIRMA Uiversitas pamulang* 4(1): 266–80.
- Susanti, Rita. 2003. "Hubungan Religiusitas Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan.": 94–102.
- Tussadiah halimah. 2024. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Di Ptpn Ii Bandar Klippa."
- Verdinanto, Bagaskoro, and Suhana. 2022. "Effort To Slowen Turnover Intention Throught Transfor Mational Leadership, Job Satisfaction And Organiza Tional Commitment." *Jurnal EMBA* 10(1): 1104–14.
- Yandarius, Molo, and Juhaeti. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Bina Seroja Jakarta Timur Yandarius." *JIMEN jurnal inovatif mahasiswa manajemen* 4(1): 88–100.