

Pengaruh Kepemimpin Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Perawat Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSIA Zainab Pekanbaru

Winda Safitry^{1)*}, Seno Andri²⁾

¹⁾wsafitry9@gmail.com

²⁾Universitas Riau

Kampus Bina Widya km 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau, Indonesia

Jejak Artikel:

ABSTRAK

Upload: 08 Januari 2025;
Revisi: 10 Januari 2025;
Diterima: 11 Januari 2025;
Tersedia online: 10 Februari 2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan Pemberdayaan;
Loyalitas Perawat;
Keterlibatan Kerja;
RSIA;
SEM-PLS

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Loyalitas Karyawan dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Perawat di RSIA Zainab Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan penyebaran kusioner kepada 66 Perawat RSIA Zainab Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dimana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel. Analisis data menggunakan alat uji SmartPLS 3.2 untuk menguji hubungan antar variable. Ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Loyalitas Perawat sebesar 27,6% dengan nilai t-statistik sebesar 3.215 5.632 (*p-value* 0.001) dan ditemukan Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan tetapi memiliki pengaruh yang lemah yaitu sebesar 51,8% dengan nilai t-statistik 5.636 (*p-value* 0.000), Keterlibatan Kerja ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Perawat sebesar 54,2% dengan nilai t-statistik 5.921 (*p-value* 0.000), kemudian ditemukan terdapat pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Loyalitas Perawat dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Intervening sebesar 28,1% dengan nilai *t statistic* 4.323 (*p-value* 0.000). Penelitian ini menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan pemberdayaan dalam meningkatkan loyalitas perawat dan mempengaruhi rasa dedikasi pada diri karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat dan perubahan yang cepat di dunia kerja menuntut keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan bisnis untuk mendukung keberhasilan organisasi(Larastrini & Adnyani, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam menentukan kesuksesan

* Corresponding author

organisasi, karena dianggap sebagai aset sangat berharga yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi (Purnama & Indrawijaya, 2022). Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan perusahaan untuk mengelola SDM secara bijak dan strategis (Fitriyana et al., 2023; Maspuatun et al., 2022). Masalah sumber daya manusia adalah aspek krusial bagi keberlangsungan sebuah perusahaan. Bukan hanya kuantitas SDM yang menjadi perhatian utama, tetapi juga kualitas dan kinerja mereka (Fikuria & Sismanto, 2022; Marzuki, 2018).

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan selalu melibatkan loyalitas sebagai salah satu faktor penting. Loyalitas ini menjadi tolak ukur kemampuan karyawan dalam menjaga dan menjalankan tanggung jawabnya, baik terkait pekerjaannya, posisinya, maupun peranannya dalam organisasi, guna mendukung tercapainya tujuan Perusahaan (Afriani & Kasmiruddin, 2017).

Menurut Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019) mengatakan Loyalitas, atau kesetiaan, adalah elemen kunci dalam menilai kinerja karyawan, yang meliputi dedikasi terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Loyalitas ini tercermin dalam komitmen karyawan untuk melindungi dan mendukung organisasi, baik di lingkungan kerja maupun di luar, dari ancaman atau gangguan yang tidak bertanggung jawab. SDM yang memiliki loyalitas tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan dan perkembangan bisnis perusahaan.

Kepemimpinan pemberdayaan adalah sebuah pendekatan di mana pemimpin berfokus pada upaya memberdayakan bawahannya melalui pemberian motivasi, pemahaman terhadap perilaku dan kebutuhan mereka, serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan Keputusan (Akbar, 2023; Anugrah, 2023). Pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin dapat dianggap berhasil jika pemimpin mampu memanfaatkan keahlian karyawan dan menyediakan informasi terkini yang diperlukan oleh sumber daya perusahaan.

Keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam tugas mereka, serta mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Jehanzeb et al., 2013; Kristiyanto & Khasanah, 2021). Karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan umumnya menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi, sehingga cenderung kurang berminat untuk meninggalkan tempat kerja mereka (Jehanzeb et al., 2013; Rizana, 2020).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin merupakan faktor yang sangat krusial dalam meningkatkan loyalitas karyawan karena dengan pemberdayaan yang diberikan oleh pemimpin karyawan akan merasa lebih dihargai dan merasa terlibat pada perusahaan sehingga tidak tertarik untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan program-program yang sudah diberikan oleh perusahaan faktanya masih ditemukan beberapa masalah mengenai loyalitas karyawan pada RSIA Zainab Pekanbaru, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1. Turnover Karyawan RSIA Zainab Pekanbaru Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Perawat	Presentase	
2019	77	65	16,9%
2020	65	54	18,5%
2021	53	56	13%
2022	56	65	6%
2023	65	66	3%

Sumber: HRD RSIA Zainab Pekanbaru, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dilihat jumlah persentase karyawan keluar ditahun 2020-2023

mengalami fluktuasi. Angka tertinggi tercatat pada tahun 2020. Hal ini disebabkan oleh pandemic covid-19, yang mengakibatkan penurunan karyawan pascapandemic ini. Sementara ditahun 2022 jumlah perawat mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan adanya loyalitas atau kesetiaan pada diri karyawan.

Menurut (Conides, 2019), Kepemimpinan pemberdayaan, atau *empowering leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada pemberian dukungan kepada pegawai untuk mengambil inisiatif, mengelola diri sendiri, dan mengembangkan kemampuan kepemimpinan pribadi. Pendekatan ini mencakup pemberian otonomi, tanggung jawab, rasa percaya diri, serta peluang untuk pengembangan diri. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan pemberdayaan senantiasa mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide dan inovasi dalam pekerjaan mereka.

Dapat disimpulkan kepemimpinan pemberdayaan adalah pendekatan pemimpin untuk memahami, memotivasi, serta menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan Bersama dengan memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada pegawai.

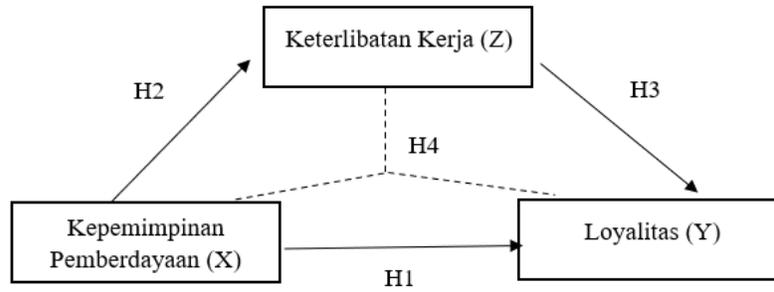
(Rohana Manalu et al., 2021) *Work Engagement* atau Keterlibatan kerja adalah pola pikir positif karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui antusiasme, dedikasi, dan fokus pada tugas-tugas di tempat kerja. Karyawan dianggap memiliki keterlibatan kerja ketika mereka menjadikan pekerjaan sebagai prioritas, tidak hanya untuk organisasi tetapi juga untuk pengembangan pribadi. Keterlibatan kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan totalitas dalam bekerja, baik secara fisik, kognitif, emosional, maupun afektif.

Keterlibatan Kerja tidak muncul secara spontan, tetapi dibentuk melalui rangkaian proses dan pengalaman yang dialami oleh karyawan selama bekerja di perusahaan atau organisasi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, antara lain mampu fokus menyelesaikan tugas saat ini dan yang berikutnya, merasa menjadi bagian dari tim serta bagian penting dari sesuatu yang lebih besar dari dirinya.

Menurut (Hidayati et al., 2018) mengatakan bahwa Loyalitas adalah perasaan dan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan ketika mereka tetap bertahan dalam perusahaan selama bertahun-tahun, menghadapi berbagai tantangan untuk menjaga reputasi perusahaan. Loyalitas tidak hanya dilihat dari lamanya seseorang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan, tetapi juga mencerminkan sejauh mana mereka memberikan kontribusi pemikiran, ide, gagasan, dan kinerja mereka sepenuhnya untuk perusahaan tersebut.

Loyalitas karyawan dapat diukur berdasarkan lamanya mereka bertahan serta dampak positif yang mereka berikan terhadap produktivitas perusahaan (Kitriawaty et al., 2017). Loyalitas karyawan, yang juga dikenal sebagai kesetiaan atau dedikasi, merujuk pada komitmen yang diberikan oleh pemimpin atau karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja, dengan menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti 2024

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga Kepemimpinan Pemberdayaan (X) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas (Y) Perawat pada RSIA Zainab Pekanbaru.
- H2 : Diduga Kepemimpinan Pemberdayaan (X) memiliki pengaruh terhadap Keterlibatan Kerja (Z) karyawan pada RSIA Zainab Pekanbaru.
- H3 : Diduga Keterlibatan Kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas (Y) perawat pada RSIA Zainab Pekanbaru.
- H4 : Diduga Kepemimpinan Pemberdayaan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas (Y) Karyawan dengan Keterlibatan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan memakai pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di RSIA Zainab Pekanbaru. Adapun populasi pada penelitian ini ialah semua karyawan RSIA Zainab Pekanbaru sejumlah 66 orang pada tahun 2023. Sampel pada penelitian sejumlah 66 orang. Metode pengambilan sampel memakai teknik *nonprobability sampling* berupa sampling jenuh yakni Teknik pengumpulan sample jika seluruh populasi dipakai sebagai sampel. Pengambilan Teknik ini selalu diambil ketika total populasi kecil.

Salah satu metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Daftar pertanyaan dalam kuesioner disusun menjadi pertanyaan tertutup yang berkaitan dengan masalah penelitian dan dimaksudkan untuk diselesaikan lebih cepat oleh responden, sehingga menghemat waktu mereka dalam prosesnya.

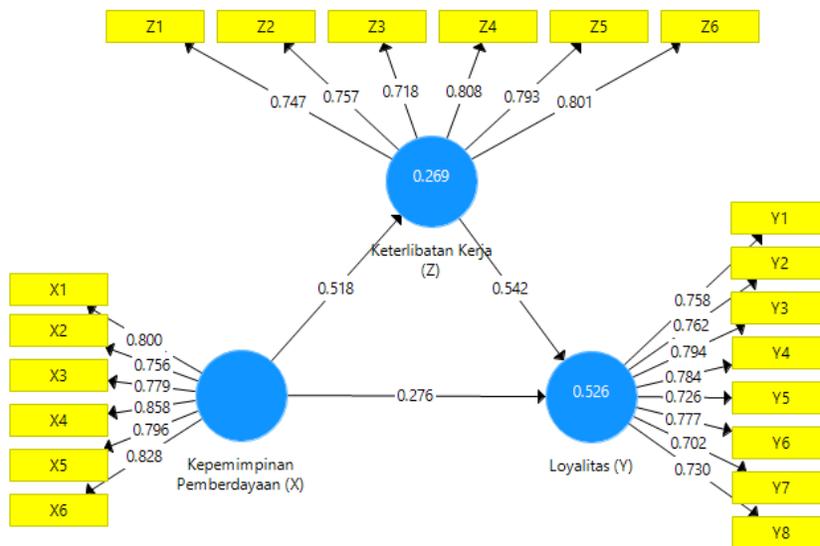
Tabel 2. Kisi-Kisi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan Pemberdayaan (X) Conides, (2019) dan Amunsend & Martinsen, (2014)	<i>Autonomy Support</i>	1. Koordinasi
		2. Berbagi informasi
	<i>Development Support</i>	3. Memotivasi
		4. Berfokus Pada Tujuan
		5. Menginspirasi
Keterlibatan Kerja (Z) Schaufeli & Bakker dalam Akbar, (2023)	<i>Vigor</i>	6. Bimbingan dalam pekerjaan
		1. Tingkat energi dan stamina
	<i>Dedication</i>	2. Kegigihan dan Ketekunan
		3. Kebanggaan terhadap pekerjaan
	<i>Absorption</i>	4. Rasa terinspirasi dan Tertantang
		5. Konsentrasi dan minat mendalam
6. Tenggelam dalam pekerjaan		

Loyalitas (Y) Siswanto dalam Anugrah, (2019)	Taat pada peraturan	1. Taat terhadap peraturan tanpa pengawasan. 2. Disiplin
	Bertanggung jawab	3. Rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. 4. Tingkat rasa memiliki terhadap perusahaan.
	Rasa memiliki terhadap perusahaan	5. Tingkat kesenangan terhadap pekerjaan. 6. Bijaksana
	Kesukaaan terhadap pekerjaan.	7. Bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Kemauan untuk bekerja sama.	8. Membangun hubungan dengan atasan dan rekan kerja.
	Hubungan Antar Pribadi	

Analisis data kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang mengevaluasi hubungan antar variabel dengan melakukan uji statistik atau perhitungan terhadap data yang berasal dari data primer dan jawaban kuesioner. Penelitian ini memakai perangkat lunak SmartPLS 4 versi 3.2 pada analisis data kuantitatif. Pada penelitian ini, model yang dipakai ialah persamaan struktural memakai software Partial Least Square (PLS) atau pemodelan persamaan struktural dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) guna menganalisa hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Outer Model

Estimasi hasil indikator konstruk menggunakan program Smartpls sesuai dengan bentuk aslinya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Indicator	Kepemimpinan Pernerdayaan	Keterlibatan Kerja	Loyalitas	Keterangan
X1	0.800			Valid
X2	0.756			Valid
X3	0.779			Valid
X4	0.858			Valid
X5	0.796			Valid
X6	0.828			Valid
Z1		0.747		Valid
Z2		0.757		Valid
Z3		0.718		Valid
Z4		0.808		Valid
Z5		0.793		Valid
Z6		0.801		Valid
Y1			0.758	Valid
Y2			0.762	Valid
Y3			0.794	Valid
Y4			0.784	Valid
Y5			0.726	Valid
Y6			0.777	Valid
Y7			0.702	Valid
Y8			0.730	Valid

Sumber : Olahan Data Peneliti SmartPls 3.2, 2024

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel. Variabel kepemimpinan pemberdayaan meliputi 2 dimensi dengan 6 pernyataan, Keterlibatan Kerja meliputi 3 dimensi dengan 6 pernyataan, dan Loyalitas meliputi 6 dimensi dengan 8 pernyataan. Total keseluruhan item yaitu sebanyak 20 item. Dari keseluruhan item pernyataan tersebut bernilai diatas 0,70 dan dikatakan (valid).

Dalam uji validitas konvergen, peneliti melihat model *Average Variance Extracted* (AVE). suatu item dinyatakan memiliki nilai validitas yang baik bila nilai AVE > 0,5, berikut hasil dari SmartPls yang telah diperoleh.

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Pernerdayaan (X)	0.646
Keterlibatan Kerja(Z)	0.595
Loyalitas (Y)	0.569

Sumber : Olahan Data Peneliti SmartPls 3, 2024

Hasil dari evaluasi kriteria AVE yang diperoleh seluruh nilai cronbach's alpha dan composite reliability setiap variabel nilai yang diperoleh >0,7 yang pada artinya bahwa seluruh variabel konstruk memenuhi kriteria reliabilitas atau dapat dikatakan Reliable.

Tabel 5. Cross Loading

Indikator	Kepemimpinan Pernerdayaan	Keterlibatan Kerja	Loyalitas	Keterangan
X1	0.800	0.388	0.343	Valid
X2	0.756	0.475	0.508	Valid
X3	0.779	0.316	0.336	Valid
X4	0.858	0.436	0.507	Valid
X5	0.796	0.375	0.383	Valid
X6	0.828	0.461	0.535	Valid

Z1	0.491	0.747	0.596	Valid
Z2	0.375	0.757	0.482	Valid
Z3	0.357	0.718	0.485	Valid
Z4	0.409	0.808	0.575	Valid
Z5	0.362	0.793	0.497	Valid
Z6	0.379	0.801	0.511	Valid
Y1	0.524	0.632	0.758	Valid
Y2	0.496	0.454	0.762	Valid
Y3	0.370	0.536	0.794	Valid
Y4	0.487	0.486	0.784	Valid
Y5	0.388	0.561	0.726	Valid
Y6	0.374	0.444	0.777	Valid
Y7	0.301	0.432	0.702	Valid
Y8	0.372	0.511	0.730	Valid

Sumber : Olahan Data Peneliti SmarPls 3.2, 2024

Table diatas memperlihatkan bahwa bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas deskriminan yang dilihat dari setiap indikator variabel nilainya lebih besar daripada nilai indikator lainnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Quality Criteria

Variabel	Cronbach Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan Pemberdayaan	0.891	0.900	0.916	Reliable
Keterlibatan Kerja	0.864	0.867	0.898	Reliable
Loyalitas	0.892	0.896	0.914	Reliable

Sumber : Olahan Data Peneliti SmartPls 3, 2024

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* setiap variabel nilai yang diperoleh >0,7 yang pada artinya bahwa seluruh variabel konstruk memenuhi kriteria reliabilitas atau dapat dikatakan *Reliable*.

Hasil Inner Model R Square

Tabel 7. Inner Model R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Keterlibatan kerja (Z)	0.269	0.257
Loyalitas (Y)	0.526	0.511

Sumber: Data Olahan Peneliti, SmartPLS 3.2, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *R-square* Loyalitas karyawan sebesar 0,526 yang artinya Loyalitas dalam mempengaruhi Kepemimpinan Pemberdayaan tergolong moderate atau sedang. Sedangkan untuk nilai *R-square* Keterlibatan Kerja sebesar 0,269 yang pada artinya Variabel ini dalam mempengaruhi Kepemimpinan Pemberdayaan tergolong lemah (kecil).

Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel	Kepemimpinan Pemberdayaan	Keterlibatan Kerja	Loyalitas
Kepemimpinan Pemberdayaan		0.367	0.118
Keterlibatan Kerja			0.454
Loyalitas			

Sumber: Data Olahan Peneliti, SmartPLS 3.2, 2024

Tabel 9. Model Fit

	Sarurated Model	Estimated Model
SRMR	0.099.	0.099.
d _{ULS}	2.064	2.064
d _G	1.254	1.254
Chi-Square	391.678	391.678
NFI	0.615	0.615

Sumber: Data Olahan Peneliti, SmartPLS 3.2, 2024

Dapat dilihat nilai SRMR sebesar 0,099 dan nilai NFI sebesar 0,615. Dapat dikatakan bahwa nilai *model fit* sudah tepat. Lebih lanjut untuk analisa penjelasan model dapat dinilai dari penggunaan *R-Square* dari konstruksi endogen atau (X). semakin tinggi nilai *R-square* maka semakin baik model yang diperkirakan.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur SEM menggunakan SmartPLS 3.2 dilakukan pengujian model internal yang dipakai guna memahami hubungan antar variable. T-statistik dan nilai probabilitas yang memperlihatkan seberapa baik hipotesis yang diuji. Bila t-statistik yang digunakan untuk mengukur hipotesis menggunakan nilai statistic >1,96 serta nilai *p value* <0,005 artinya hipotesis diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Path Coefficient atau Direct Effect (Mean, STDEV, T-Values)

No	Variabel	Sampel Asli	Rata-rata sampel	Standar Deviasi	T-statistic	P Value
1.	X -> Y	0.518	0.525	0.092	5.636	0.000
2.	X -> Z	0.276	0.273	0.086	3.215	0.001
3.	Z -> Y	0.542	0.551	0.092	5.921	0.000

Sumber : Olahan Data Peneliti SmartPLS 3.2, 2024

Tabel diatas memperlihatkan bahwa :

H1 : berdasarkan tabel; tabel diatas dapat dilihat nilai t-statistik di angka 5.636 dan nilai *P-value* diangka 0.000 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hipotesis 1 >1,96 dan nilai *p-value* <0,005. Disimpulkan bahwa hipotesis 1 dapat diterima, artinya secara statistik Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Perawat pada RSIA Zainab Pekanbaru.

H2 : berdasarkan table; tabel diatas dapat dilihat nilai t-statistik di angka 3.215 dan nilai *P-value* diangka 0.001 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hipotesis 2 >1,96 dan nilai *p-value* <0,005. Disimpulkan bahwa hipotesis 2 dapat diterima, artinya secara statistik Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap Keterlibatan Kerja Perawat pada RSIA Zainab Pekanbaru.

H3: berdasarkan table; diatas dapat dilihat nilai t-statistik di angka 5.921 dan nilai *P-value* diangka 0.000 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hipotesis 3 >1,96 dan nilai *p-value* <0,005. Disimpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima, artinya secara statistik Keterlibatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Perawat pada RSIA Zainab Pekanbaru.

Tabel 9. Hasil Uji Indirect Effect (Means, STDEV, T-Statistic)

No	Variabel	Sampel Asli	Rata-rata sampel	Standar Deviasi	T-statistic	P Value
1.	X -> Z -> Y	0.281	0.288	0.065	4.323	0.000

Sumber : Olahan Data Peneliti SmartPLS 3, 2024

H4 : berdasarkan tabel; dapat dilihat nilai t-statistik di angka 4.323 dan nilai *P-value*

diangka 0.000 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada hipotesis 3 $>1,96$ dan nilai p-value $<0,005$. Di simpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima, artinya secara statistik Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Perawat melalui Keterlibatan Kerja pada RSIA Zainab Pekanbaru.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Loyalitas Perawat

Berdasarkan pengukuran hipotesis yang sudah dilakukan pada variabel kepemimpinan pemberdayaan terhadap loyalitas perawat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, memperlihatkan bahwa nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,005 dimana Kepemimpinan Pemberdayaan memiliki pengaruh secara langsung terhadap Loyalitas sebesar 51,8% sehingga dapat mempengaruhi Loyalitas perawat. Hal ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Perawat pada RSIA Zainab Pekanbaru.

Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan pengukuran hipotesis yang sudah dilakukan pada variabel kepemimpinan pemberdayaan terhadap Keterlibatan Kerja disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, dimana memperlihatkan bahwa nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,005. Kepemimpinan Pemberdayaan memiliki pengaruh secara langsung terhadap Keterlibatan Kerja sebesar 27,6% sehingga hal ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja pada RSIA Zainab Pekanbaru.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Perawat

Berdasarkan pengukuran hipotesis yang sudah dilakukan pada variabel Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, dimana memperlihatkan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,005. Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap loyalitas sebesar 54,2% sehingga hal ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas Perawat pada RSIA Zainab Pekanbaru.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Perawat melalui Keterlibatan Kerja

Berdasarkan pengukuran hipotesis yang sudah dilakukan pada variabel Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, dimana memperlihatkan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,005. Kepemimpinan Pemberdayaan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui Keterlibatan Kerja sebesar 28,1% sehingga hal ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas Perawat melalui Keterlibatan Kerja pada RSIA Zainab Pekanbaru.

KESIMPULAN

Secara umum disimpulkan bahwa penerapan sikap dan nilai pada Kepemimpinan Pemberdayaan di RSIA Zainab Pekanbaru tergolong kuat, artinya sebagian besar karyawan merasa telah diberdayakan secara efektif dan supportif oleh manajer yang mana pemimpin sangat memotivasi, mengkoordinasikan dengan baik, berbagi informasi dan terbuka terhadap karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menimbulkan rasa dihargai dan

diapresiasi atas capaian juga kerja keras karyawan di RSIA Zainab Pekanbaru. Namun masih terdapat beberapa aspek yang masih relatif lemah seperti pemimpin kurang memberikan inspirasi yang cukup pada karyawan. Selain penerapan kepemimpinan pemberdayaan terdapat juga keterlibatan kerja karyawan di RSIA Zainab terbilang cukup kuat. Dimana karyawan sangat bangga dan mendedikasikan dirinya dengan tanpa paksaan pada perusahaan. Selain itu, loyalitas pada RSIA Zainab Pekanbaru tergolong cukup tinggi. Hal ini dilihat dari bagaimana pemimpin dalam memberdayakan karyawannya sehingga karyawan merasa lebih terlibat dengan perusahaan dan memiliki rasa ingin tinggal yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menyimpulkan hipotesis pertama (H1) diterima, yang dimana Kepemimpinan Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan langsung terhadap Loyalitas Karyawan. Semakin tinggi pemberdayaan yang diberikan pemimpin terhadap karyawannya maka semakin tinggi loyalitas pada diri karyawan tersebut. Hasil penelitian menyimpulkan hipotesis kedua (H2) diterima, bahwasanya Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap loyalitas, tingginya pemberdayaan yang pemimpin berikan tentu akan meningkatkan rasa terlibat yang lebih tinggi pula. Dan hasil hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa terlibat akan memiliki rasa loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menyimpulkan hipotesis keempat (H4) dapat diterima yang berarti bahwa Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui keterlibatan kerja.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan terdapat beberapa yang tergolong lemah dari bagaimana pemimpin memberi inspirasi dan mendorong semangat kerja karyawan. Maka peneliti menyarankan untuk dapat lebih memperkuat nilai-nilai dan etos kerja yang positif, memperkuat nilai-nilai loyalitas dan rasa bangga terhadap tempat bekerja tentunya RSIA Zainab Pekanbaru. Pada aspek pemberdayaan agar lebih diperhatikan lagi secara menyeluruh serta menerapkan motivasi, koordinasi dan inspirasi dalam bekerja. Serta keterlibatan karyawan terbilang lemah peneliti menyarankan kepada pemimpin untuk memberikan masukan dan motivasi lebih kepada karyawan. Dengan adanya pengaruh langsung dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang memberdayakan, keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan sehingga peneliti menyarankan agar pemimpin perusahaan dapat menerapkan sikap kepemimpinan yang memberdayakan dan peningkatan motivasi, delegasi, juga menciptakan semangat kerja bagi karyawan agar dapat lebih terlibat dan memiliki rasa bangga terhadap tempat bekerja.

Dengan adanya pengaruh tidak langsung maka peneliti memberikan saran kepada pemimpin perusahaan untuk dalam hal untuk meningkatkan keterlibatan karyawan yang terbilang rendah Tindakan pemimpin agar lebih meningkatkan nilai-nilai kepemimpinan yang memberdayakan karyawannya. Karyawan yang diberdayakan akan merasa lebih dihargai sehingga meningkatkan rasa ingin terlibat lebih tinggi dan rasa bangga terhadap perusahaan mereka bekerja.

REFERENSI

-
- Afriani, F., & Kasmiruddin, K. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1). <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/13029>
- Akbar, A. (2023). *Pengaruh Empowering Leadership Dan Employee Engagement, Terhadap Turnover Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi* [Universitas Jambi]. <https://repository.unja.ac.id/view/subjects/H1.html>
- Anugrah, U. A. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat* [Universitas Pasundan]. <http://repository.unpas.ac.id/62641/>
- 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>
- Conides, A. (2019). *Empowering Leadership and Employee Motivation, Behaviors, and Well-Being: Enabling or Burdening?* [Concordia University]. https://spectrum.library.concordia.ca/id/eprint/985801/1/Conides_MSc_F2019.pdf
- Fikuria, V., & Sismanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Tipe Kepribadian, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawanpt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 359–367. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3573>
- Fitriyana, F., Astuti, H. W., Rahman, A., Werdiningsih, R., & Idrus, S. (2023). Servant Leadership and Perceived Organizational Support for Lecturer Loyalty Through Empowerment. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(1), 113–127. <https://doi.org/10.31538/tijie.v4i1.318>
- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil di Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(2). <https://jkm.itbwigalumajang.ac.id/index.php/jrm/article/view/72>
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>
- 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). <https://doi.org/10.24198/jsk.v3i1.13964>
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 558–572. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.890>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p14>
- Marzuki, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di LP3i Group. *Jurnal Lentera Bisnis*, 7(1), 21. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v7i1.213>
- Maspuatun, M., Adriani, Z., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor
-

-
- Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1). <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1160>
- Purnama, E., & Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Transportasi Gas Indonesia Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 569–575. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.16476>
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.222>
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1). <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
-