



Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan pada Tenaga Administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali

Iftikhar Laila Eka Salsabila^{1*}, Hesty Latifa Noor², Devi Pramita Sari³
(^{1,2,3})(Administrasi Rumah Sakit, Universitas Duta Bangsa)

Abstract. *Leadership style is an important factor influencing employee loyalty, particularly among hospital administrative staff who play a vital role in supporting service quality. This study aimed to analyze the relationship between leadership style and employee loyalty among administrative staff at Hidayah General Hospital Boyolali. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed. The study involved 31 administrative staff selected using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using univariate analysis and Spearman Rank correlation. The results indicated that most respondents perceived the leadership style as good (90.3%), while employee loyalty was also predominantly categorized as good (96.8%). Bivariate analysis revealed a significant relationship between leadership style and employee loyalty ($p < 0.001$), with a correlation coefficient of 0.764, indicating a strong positive relationship. Better leadership style was associated with higher employee loyalty. These findings highlight the importance of strengthening leadership quality to enhance employee loyalty and support continuous improvement in hospital service quality.*

Keywords: *Leadership style, Employee loyalty, Administrative staff, Hospital*

Abstrak. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan, termasuk tenaga administrasi rumah sakit yang berperan dalam mendukung kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan pada tenaga administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sampel berjumlah 31 tenaga administrasi yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis univariat serta uji korelasi Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan berada pada kategori baik (90,3%) dan loyalitas karyawan pada kategori baik (96,8%). Analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan ($p < 0,001$) dengan koefisien korelasi sebesar 0,764, yang menunjukkan hubungan positif dan kuat. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi loyalitas tenaga administrasi. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan kualitas kepemimpinan sebagai upaya meningkatkan loyalitas karyawan dan mendukung peningkatan mutu pelayanan rumah sakit.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Loyalitas karyawan, Tenaga administrasi, Rumah sakit

LATAR BELAKANG

Berjalannya era globalisasi ditandai dengan persaingan ketat antar usaha di segala bidang, salah satunya pada jasa pelayanan kesehatan yaitu Rumah Sakit. Rumah Sakit sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang kesehatan, sebagai fasilitas pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab memberikan pelayanan secara paripurna melalui aspek promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif, serta menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit perlu meningkatkan kualitas pelayanan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Kualitas pelayanan Rumah Sakit bisa ditentukan dengan salah satunya yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan di Rumah Sakit. Sumber daya manusia di Rumah Sakit sangat beragam seperti dokter, perawat, bidan dan tenaga non-kesehatan (Purwadhi et al., 2024). Keberagaman sumber daya manusia yang ada, tenaga administrasi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional Rumah Sakit. Tenaga administrasi menjadi titik pusat kendali di Rumah Sakit. Tenaga administrasi dibagi menjadi dua yaitu generalis dan spesialis. Generalis bertugas mengelola fasilitas secara total, sedangkan spesialis memiliki tanggung jawab yang lebih spesifik untuk memastikan unit kerja tertentu (Supriyanto et al., 2023).

Sesuai dengan peran pentingnya tenaga administrasi yang menjadi titik pusat kendali, dibutuhkan juga loyalitas karyawan dan komitmen kerja yang harus dijaga. Loyalitas karyawan kepada perusahaan mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Tingkat loyalitas yang kuat menjadi unsur penting untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Permasalahan dalam mempertahankan loyalitas karyawan yaitu adanya intentional turnover karyawan yang tinggi (Harahap et al., 2021). Berdasarkan survei employee intentions yang dilakukan oleh Michael Page dalam Harahap et al. (2021) terhadap 500 karyawan di Indonesia, bahwa sebanyak 20% karyawan berencana meninggalkan perusahaan dalam waktu kurang dari satu tahun, 24% karyawan bertahan kurang dari dua tahun, 22% karyawan bertahan kurang dari tiga tahun, 14% karyawan bertahan kurang dari empat tahun dan 20% karyawan bertahan kurang dari lima tahun pada perusahaan yang sama.

Penelitian mengenai turnover intentions yang dilakukan Krismoko et al. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intentions serta stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intentions. Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran penting dalam mendorong motivasi dan mempertahankan karyawan. Peran ini semakin efektif ketika karyawan memperoleh umpan balik yang positif dan mendapatkan pengakuan. Perilaku kepemimpinan yang suportif berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Mala et al., 2022).

Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, seperti penelitian Apriyani et al. (2024) di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, Specchia et al. (2021) pada rumah sakit swasta di Surabaya, serta Soedjatmoko et al. (2024) di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan pada seluruh karyawan rumah sakit atau menggabungkan tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan, bahkan sebagian penelitian juga mengkaji loyalitas karyawan bersama variabel lain seperti budaya organisasi, keterampilan komunikasi, beban kerja, maupun kompensasi. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian karena belum terdapat penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan pada tenaga administrasi, yang memiliki karakteristik pekerjaan, tanggung jawab, serta peran yang berbeda dalam mendukung operasional rumah sakit. Selain itu, berdasarkan penelusuran peneliti, hingga saat ini belum pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada tenaga administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali, sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut sekaligus memberikan bukti empiris yang sesuai dengan karakteristik dan kondisi organisasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali, peneliti menemukan kondisi yang menarik terkait loyalitas karyawan. Menurut Harahap et al. (2021) salah satu cara mempertahankan loyalitas karyawan yaitu dari rendahnya intentional turnover. Berbeda dengan tren nasional yang menunjukkan tingginya tingkat turnover karyawan, pada tenaga administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali

pada Tahun 2025 tercatat tidak ada turnover karyawan. Bahkan, Rumah Sakit melakukan penambahan jumlah tenaga kerja sebagai upaya penguatan organisasi dan peningkatan pelayanan.

Meskipun demikian, tidak adanya turnover belum tentu menggambarkan loyalitas karyawan secara menyeluruh. Hasil studi pendahuluan masih menunjukkan adanya permasalahan terkait kedisiplinan karyawan, seperti kepatuhan terhadap jam kerja dan ketepatan waktu kehadiran. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan perlu dikaji lebih mendalam melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Pitoy et al. (2020), salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan yang baik diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kenyamanan kerja, serta mendorong karyawan untuk tetap setia dan berkomitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Loyalitas Karyawan Pada Tenaga Administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain analitik observasional melalui pendekatan cross-sectional. Desain ini dipilih karena mampu mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen yang diukur pada waktu yang sama tanpa memberikan intervensi kepada responden. Secara konseptual, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif asosiatif yang bertujuan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Pendekatan ini banyak digunakan dalam penelitian perilaku organisasi karena mampu memberikan bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial (Adiputra et al., 2021; Wang & Cheng, 2020; Setia, 2021; Hair et al., 2022; Saunders et al., 2023).

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah, dengan subjek penelitian seluruh tenaga administrasi sebanyak 31 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran kondisi populasi secara menyeluruh serta meningkatkan

representasi hasil penelitian pada populasi terbatas (Taherdoost, 2022). Pemilihan tenaga administrasi sebagai subjek penelitian didasarkan pada peran strategis mereka dalam mendukung pelayanan rumah sakit melalui pengelolaan administrasi, rekam medis, keuangan, dan pelayanan pasien. Dalam konteks organisasi kesehatan, kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, keterikatan organisasi, dan keberlanjutan kinerja institusi (Specchia et al., 2021; Alilyyani et al., 2022).

Variabel penelitian terdiri atas gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Gaya kepemimpinan diukur melalui indikator kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan pengendalian emosi. Sementara itu, loyalitas karyawan diukur melalui indikator ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap organisasi, kerja sama, rasa memiliki, hubungan antarpribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang diberikan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali seperti data tenaga administrasi dan struktur organisasi. Penggunaan kombinasi data primer dan sekunder bertujuan memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai karakteristik responden dan konteks organisasi (Hair et al., 2022; Saunders et al., 2023; Bell et al., 2022).

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%, sedangkan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Edelsbrunner et al., 2025; Madadzadeh & Bahariniya, 2025; Hair et al., 2022).

Prosedur penelitian meliputi penyusunan instrumen, pengurusan izin penelitian, penyebaran kuesioner, pemeriksaan data, coding, entri data, dan tabulasi menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Analisis data dilakukan melalui analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi variabel penelitian, serta analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman Rank (Spearman's rho) untuk

mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan. Uji ini dipilih karena data berskala ordinal dan sesuai untuk jumlah responden yang relatif kecil tanpa mensyaratkan distribusi normal. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$, dengan interpretasi berdasarkan kekuatan koefisien korelasi (Akoglu, 2022; Schober et al., 2018; Kim et al., 2024).

Melalui pendekatan kuantitatif, penggunaan total sampling, instrumen yang telah diuji, serta analisis korelasi Spearman Rank, penelitian ini diharapkan menghasilkan bukti empiris mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan loyalitas tenaga administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 31 tenaga administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali sebagai responden penelitian. Seluruh responden memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan sehingga seluruh data dapat dianalisis. Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil subjek penelitian yang menjadi dasar interpretasi hasil penelitian.

Tabel 1. Distribusi Tingkat Gaya Kepemimpinan pada Tenaga Administrasi Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	28	90,3
Cukup	3	9,7
Kurang	0	0
Total	31	100

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan pimpinan tenaga administrasi berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 28 responden (90,3%), sedangkan 3 responden (9,7%) menilai pada kategori cukup. Tidak terdapat responden yang memberikan penilaian pada kategori kurang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum pimpinan tenaga administrasi di Rumah

Sakit Umum Hidayah Boyolali telah menerapkan gaya kepemimpinan yang dipersepsikan positif oleh sebagian besar karyawan.

Penilaian yang tinggi terhadap gaya kepemimpinan mengindikasikan bahwa pimpinan mampu menjalankan fungsi kepemimpinan melalui pengambilan keputusan, komunikasi, pemberian motivasi, pengendalian bawahan, tanggung jawab, serta pengendalian emosi dengan baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pimpinan dan bawahan telah berjalan secara efektif sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pelaksanaan tugas administrasi.

**Tabel 2. Distribusi Tingkat Loyalitas Karyawan pada Tenaga Administrasi
Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali**

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	30	96,8
Cukup	1	3,2
Kurang	0	0
Total	31	100

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa loyalitas karyawan tenaga administrasi juga berada pada kategori yang tinggi. Sebanyak 30 responden (96,8%) memiliki loyalitas pada kategori baik, sedangkan 1 responden (3,2%) berada pada kategori cukup. Tidak terdapat responden yang memiliki loyalitas dalam kategori kurang.

Pengukuran loyalitas dilakukan berdasarkan enam indikator, yaitu ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antarpribadi, serta kesukaan terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, indikator tanggung jawab terhadap perusahaan dan rasa memiliki memperoleh penilaian tertinggi. Sebaliknya, indikator ketaatan terhadap peraturan, khususnya kepatuhan terhadap jam kerja, memperoleh penilaian paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Meskipun demikian, secara keseluruhan loyalitas tenaga administrasi tetap berada pada kategori baik.

Temuan ini menunjukkan bahwa tenaga administrasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, tercermin dari kesediaan menjaga fasilitas kerja, mempertahankan nama baik rumah sakit, serta menunjukkan tanggung jawab dalam

melaksanakan pekerjaan. Namun demikian, aspek kedisiplinan terhadap ketentuan jam kerja masih memerlukan perhatian sebagai bagian dari upaya peningkatan loyalitas organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan Menggunakan Spearman Rank

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig. (p)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan – Loyalitas Karyawan	0,764	<0,001	Hubungan positif kuat

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman Rank pada Tabel 3 diperoleh nilai signifikansi <0,001, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat dan memiliki arah hubungan positif.

Nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan tenaga administrasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan. Sebaliknya, apabila kualitas gaya kepemimpinan menurun, loyalitas karyawan juga berpotensi mengalami penurunan. Hasil ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan pembentukan loyalitas tenaga administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel utama berada pada kategori yang baik. Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap gaya kepemimpinan pimpinan maupun tingkat loyalitas karyawan. Selain itu, hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Dengan demikian, temuan penelitian memberikan bukti empiris bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif berkaitan dengan meningkatnya loyalitas tenaga administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas tenaga administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan administrasi. Loyalitas tersebut terlihat dari komitmen untuk tetap bekerja, kesediaan memberikan kontribusi terbaik, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam konteks rumah sakit, loyalitas tenaga administrasi menjadi aspek penting karena berpengaruh terhadap kelancaran pelayanan, efektivitas administrasi, dan kualitas layanan pasien.

Temuan penelitian ini mendukung Social Exchange Theory (SET) yang menjelaskan bahwa hubungan antara pemimpin dan bawahan terbentuk melalui proses pertukaran sosial yang saling menguntungkan. Ketika pemimpin memberikan perhatian, dukungan, keadilan, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, maka karyawan akan memberikan respons positif berupa peningkatan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi (Cropanzano et al., 2022). Dalam lingkungan rumah sakit yang memiliki tuntutan kerja tinggi, hubungan timbal balik antara pimpinan dan tenaga administrasi menjadi faktor penting dalam membangun kepercayaan, komunikasi, dan koordinasi kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang memberikan arahan jelas, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan apresiasi terhadap hasil kerja dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berperan sebagai mekanisme pengendalian, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan psikologis antara organisasi dan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Karatepe et al. (2022) yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan organizational commitment melalui dukungan, kepercayaan, serta kesempatan pengembangan diri bagi karyawan. Specchia et al. (2021) juga menemukan bahwa kepemimpinan efektif mampu meningkatkan loyalitas tenaga kesehatan melalui peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepercayaan terhadap organisasi. Selain itu, penelitian Pitoy et al. (2020) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang baik antara pemimpin dan karyawan

berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan loyalitas.

Namun demikian, loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi lainnya seperti sistem penghargaan, budaya organisasi, peluang pengembangan karier, dan kesejahteraan karyawan. Al Halbusi et al. (2022) menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas sering kali berlangsung melalui variabel seperti kepuasan kerja, employee engagement, dan perceived organizational support. Oleh karena itu, kepemimpinan perlu didukung oleh kebijakan organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Dari perspektif Leader-Member Exchange (LMX) Theory, hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan memiliki peran penting dalam membangun loyalitas karyawan. Hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterikatan organisasi, dan komitmen karyawan terhadap institusi (Hao et al., 2022). Dengan demikian, semakin baik kualitas interaksi antara pimpinan dan tenaga administrasi, semakin besar kemungkinan karyawan mempertahankan loyalitasnya terhadap rumah sakit.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini menunjukkan pola yang konsisten bahwa kepemimpinan yang mendukung dan memberdayakan karyawan berhubungan positif dengan loyalitas. Karatepe et al. (2022) dan Specchia et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini memperluas bukti empiris tersebut dengan memberikan perhatian khusus pada tenaga administrasi rumah sakit yang selama ini relatif lebih sedikit dikaji dibandingkan tenaga medis dan keperawatan.

Dalam konteks Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali, hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas tenaga administrasi terbentuk melalui interaksi antara kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang mendukung. Pekerjaan administrasi rumah sakit membutuhkan ketelitian, koordinasi lintas unit, serta kemampuan menghadapi tekanan kerja. Oleh sebab itu, pemimpin yang mampu

memberikan arahan, membangun komunikasi terbuka, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif menjadi faktor penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan.

Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rumah sakit perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan. Pengembangan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan manajerial, coaching, dan mentoring dapat meningkatkan kualitas hubungan antara pimpinan dan tenaga administrasi. Selain itu, rumah sakit perlu memperhatikan sistem penghargaan, pengembangan karier, serta budaya organisasi agar loyalitas karyawan dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat relevansi Social Exchange Theory dan Leader-Member Exchange Theory dalam menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan pada sektor pelayanan kesehatan. Kualitas hubungan pemimpin dan bawahan menjadi dasar terbentuknya hubungan timbal balik yang mendorong peningkatan komitmen dan loyalitas organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu rumah sakit sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada seluruh organisasi pelayanan kesehatan. Kedua, desain penelitian menggunakan pendekatan cross-sectional sehingga belum mampu menggambarkan perubahan loyalitas dalam jangka panjang. Ketiga, penelitian hanya berfokus pada gaya kepemimpinan, sementara faktor lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi, dan employee engagement belum dianalisis. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan longitudinal atau mixed methods dengan melibatkan variabel mediasi maupun moderasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas tenaga administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali. Kepemimpinan yang efektif mampu membangun kepercayaan, meningkatkan komitmen organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penguatan kompetensi kepemimpinan perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan loyalitas tenaga administrasi di Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis berkontribusi terhadap meningkatnya komitmen, tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan, coaching, dan penguatan komunikasi organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan loyalitas tenaga administrasi secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya diharapkan melibatkan cakupan sampel yang lebih luas pada berbagai rumah sakit, baik pemerintah maupun swasta, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan dukungan organisasi, dengan menggunakan pendekatan analisis yang lebih komprehensif, seperti SEM atau PLS-SEM.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., et al. (2021). *Metodologi penelitian kesehatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Akoglu, H. (2022). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 22(2), 91–93. <https://doi.org/10.4103/2452-2473.351457>
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2022). Linking ethical leadership and employee performance: The roles of organizational trust and organizational identification. *Frontiers in Psychology*, 13, 890119. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890119>
- Alilyyani, B., Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2022). Antecedents, mediators, and outcomes of authentic leadership in healthcare: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 126, 104115. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104115>
- Apriyani, D. A., Ardan, M., & Johan, H. (2024). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 640–653.
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2022). *Business research methods* (6th ed.). Oxford University Press.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>

- Edelsbrunner, P. A., Heene, M., & Bühner, M. (2025). *Psychological measurement: Theory and applications*. Springer.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Hao, P., He, W., & Long, L. R. (2022). Why and when empowering leadership has different effects on employee work performance: The pivotal roles of passion for work and role breadth self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(1), 22–36. <https://doi.org/10.1177/15480518211067778>
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., et al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Tahta Media Group.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep dasar membangun loyalitas karyawan* (Jilid II). Literasi Nusantara Abadi.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2022). Does servant leadership foster employees' career satisfaction? The mediating role of work engagement and career adaptability. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(2), 587–607. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2021-0611>
- Kim, T. K., Park, J. H., & Lee, J. H. (2024). Statistical methods for correlation analysis in medical research. *Korean Journal of Anesthesiology*, 77(1), 3–14.
- Krismoko, K., Suhartono, S., Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Locus: Penelitian dan Pengabdian*, 3(2), 126–138.
- Madadzadeh, F., & Bahariniya, S. (2025). Cronbach's alpha and reliability assessment in health research: A practical review. *Journal of Education and Health Promotion*, 14, 1–8.
- Mala, A. R., Abdullah, A. H., & Nento, S. (2022). The influence of supportive leadership behavior and organizational support on the job satisfaction of followers. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(4), 1247–1261.
- Michael Page. (2021). *Employee intentions report*. Michael Page.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan (Studi pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Pitoy, T. R., Adolfini, & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal EMBA*, 8(4), 503–512.
- Purwadhi, Widjaja, Y. R., Irawati, I., & Lestari, N. D. P. (2024). Analisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit. *Jurnal El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 3508–3513.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research methods for business students* (9th ed.). Pearson.
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

- Setia, M. S. (2021). Methodology series module 3: Cross-sectional studies. *Indian Journal of Dermatology*, 66(2), 123–127.
- Soedjatmoko, Sarmin, & Saraswati, R. U. (2024). Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5532–5544.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1552. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Supriyanto, S., Wartiningsih, M., Kodrat, D. S., & Djuari, L. (2023). *Administrasi rumah sakit*. Zifatama Jawara.
- Taherdoost, H. (2022). Sampling methods in research methodology: How to choose a sampling technique for research. *International Journal of Academic Research in Management*, 11(1), 18–27.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. (2023). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional studies: Strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest*, 158(1 Suppl.), S65–S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Yuliana, & Jayanagara, O. (2025). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, keterampilan komunikasi, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan rumah sakit swasta di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 12(2), 1065–1083.