

Hubungan Beban Kerja dengan Loyalitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat

Ferdinan Windu Chandrasa Anugerah¹, Septin Maisharah¹, Desiana Firdaus²

¹Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, STIKES Muhammadiyah Bojonegoro

²Program Studi S1 Gizi, STIKES Muhammadiyah Bojonegoro

ABSTRACT

Background: Workload is one of the important factors that influence employee loyalty in a healthcare institution. At Muhammadiyah Babat General Hospital, an imbalance in workload was found, such as employees holding multiple positions and the number of workers being disproportionate to the volume of work. **Objective:** To analyze the relationship between workload and employee loyalty at Muhammadiyah Babat General Hospital. **Method:** Quantitative research design with cross-sectional. The sampling technique used proportionate stratified random sampling, with a research sample of 128 employees. Data collection was carried out using a closed questionnaire, and analyzed using the Spearman rho test. **Results:** The sig. (2-tailed) value is known = $0.003 < \alpha (0.05)$ which means there is a relationship between workload and employee loyalty at Muhammadiyah Babat General Hospital with a correlation coefficient of 0.262 and a negative correlation direction, with sufficient correlation strength. **Conclusion:** It was concluded that there is a significant relationship between workload and employee loyalty at Muhammadiyah Babat General Hospital with sufficient correlation.

Keywords: Workload, Employee Loyalty, Human Resource Management.

ABSTRAK

Latar Belakang: Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan dalam suatu institusi kesehatan. Di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat, ditemukan adanya ketidakseimbangan beban kerja, seperti karyawan yang merangkap beberapa jabatan dan jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan volume pekerjaan. **Tujuan:** Menganalisis hubungan beban kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. **Metode:** Desain penelitian kuantitatif dengan *cross sectional*. Teknik sampling menggunakan *proportionate stratified random sampling*, dengan sampel penelitian berjumlah 128 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup, serta dianalisis menggunakan uji *spearman rho*. **Hasil :** Diketahui nilai sig. (2-tailed) = $0,003 < \alpha (0,05)$ yang artinya terdapat hubungan beban kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat dengan *correlation coefficient* 0,262 dan arah korelasi negatif, dengan kekuatan korelasi cukup. **Simpulan:** Disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat dengan korelasi yang cukup

Kata Kunci : Beban Kerja, Loyalitas Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Korespondensi: Ferdinan Windu Chandrasa Anugerah, Stikes Muhammadiyah Bojonegoro, Jl. Ahmad Yani No. 14, Bojonegoro, Jawa Timur, stikesmuhbjngr@gmail.com

PENDAHULUAN

Beban kerja yang dialami karyawan itu memiliki Standar Beban Kerja (SBK). Standar Beban Kerja merupakan jumlah pekerjaan dalam satu tahun yang ditetapkan untuk setiap jenis SDM. Penyusunan Standar Beban Kerja untuk suatu kegiatan pokok didasarkan pada rerata waktu atau norma waktu yang diperlukan guna menyelesaikan setiap aktivitas serta mengacu pada WKT yang telah ditetapkan (Kemenkes RI, 2016).

Berdasarkan temuan dari studi pendahuluan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat, diketahui bahwasanya sejumlah pejabat struktural melaksanakan peran ganda dalam organisasi. Kepala bidang keperawatan merangkap sebagai kepala seksi mutu rawat inap dan kepala seksi rawat inap. Kepala penunjang medis juga memegang jabatan sebagai kepala seksi penunjang medis serta kepala seksi pelayanan medis. Kepala bagian keuangan menjalankan tugas tambahan sebagai kepala subbagian logistik umum dan kepala subbagian tata usaha, humas, serta pemasaran. Pejabat yang sama turut menjabat sebagai kepala subbagian sumber daya insani dan pendidikan serta pelatihan. Semua kepala ruangan tidak hanya menjalankan fungsi manajerial sebagai pejabat struktural, tetapi juga masih terlibat dalam kegiatan klinis.

Tingkat beban kerja perawat pada rumah sakit tersebut tergolong tinggi berdasarkan perbandingan dengan jumlah tempat tidur yang ada. Berdasarkan wawancara dengan Kasie Keperawatan, di ruang Jannatul Ma'wa terdapat 31 tempat tidur, sedangkan menurut peraturan dari Departemen Kesehatan,

jumlah perawat yang ideal untuk ruangan tersebut adalah 20 perawat, yang dihitung berdasarkan 2/3 dari jumlah tempat tidur. Faktanya saat ini hanya terdapat 17 perawat, termasuk kepala ruangan, dan perawat yang bertugas di ruang Jannatun Naim juga merangkap tugas di ruang Jannatul Firdaus.

Kondisi ini memberikan petunjuk bahwasanya beban kerja yang tinggi benar-benar terjadi di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. Beban kerja yang berlebihan tanpa pengelolaan yang efektif berisiko menurunkan loyalitas karyawan, meningkatkan tingkat stres kerja, serta memicu kemungkinan naiknya angka pergantian karyawan.

Permasalahan ini timbul akibat ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan beban pekerjaan yang tersedia. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan pelayanan kesehatan, jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan rumah sakit juga meningkat, selain mengerjakan tugas tugas utama, dalam hal ini mereka juga bekerja dalam tim yang dimana memiliki program kerja dan kesibukan masing masing atau mendapat *double jobdesk*. Peningkatan tersebut tidak disertai dengan penambahan jumlah tenaga kerja yang memadai. Kondisi ini menyebabkan beban kerja karyawan mengalami peningkatan.

Pada tahap awal karyawan mungkin masih dapat menyesuaikan diri dengan peningkatan beban kerja. Seiring berjalannya waktu, kelelahan fisik dan mental mulai dirasakan, yang berdampak pada penurunan loyalitas terhadap rumah sakit. Beberapa dampak dari beban kerja tinggi yang terjadi di

rumah sakit ini antara lain meningkatnya stres dan kelelahan karyawan, menurunnya loyalitas terhadap rumah sakit, tingginya angka *turnover*, penurunan kualitas pelayanan kesehatan

Masalah ini tidak segera diatasi, rumah sakit dapat mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi operasional dan reputasi rumah sakit di masyarakat.

Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat perlu menerapkan strategi pengelolaan beban kerja yang efisien guna menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Strategi tersebut meliputi evaluasi beban kerja secara rutin. Pihak manajemen dapat menggunakan metode WISN untuk menilai beban kerja karyawan non-klinis, sedangkan karyawan klinis seperti perawat dinilai berdasarkan standar dari Peraturan Departemen Kesehatan. Pemberian pelatihan mengenai manajemen waktu serta pengaturan prioritas kerja penting dilakukan agar karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif tanpa mengalami tekanan berlebih. Kebijakan rekrutmen juga perlu disesuaikan apabila ditemukan ketidakseimbangan dalam distribusi pekerjaan, sehingga jumlah tenaga kerja dapat diselaraskan dengan beban kerja aktual. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk adanya penghargaan terhadap kinerja serta dukungan sosial, mampu meningkatkan loyalitas tenaga kerja terhadap institusi.

Penyesuaian terhadap regulasi ketenagakerjaan perlu dilakukan oleh setiap institusi, termasuk rumah sakit. UU RI No. 13

Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan menetapkan berbagai hak tenaga kerja, yang mencakup pengaturan beban kerja secara proporsional serta pembentukan suasana kerja yang mendukung. Penerapan kebijakan di lingkungan rumah sakit wajib selaras dengan ketentuan tersebut untuk menjamin perlindungan kesejahteraan karyawan serta mendorong peningkatan loyalitas mereka terhadap institusi.

BAHAN DAN METODE

Desain dan Subjek

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, tujuannya ialah untuk menemukan masalah sebelum pengumpulan data dan menentukan struktur Nursalam (2020). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 hingga bulan Juli 2025. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat sejumlah 186 karyawan, dengan jumlah sampel 128 karyawan. Penentuan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, dengan kriteria inklusi bersedia menjadi responden, responden merupakan karyawan dengan masa kerja paling sedikit enam bulan. rentang usia responden ≥ 17 tahun hingga 65 tahun, responden bersedia menjadi sampel penelitian. Kriteria eksklusi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan responden adalah karyawan yang cuti melahirkan, responden adalah karyawan yang

tidak masuk kerja, responden tidak bersedia menjadi sampel penelitian.

Pengumpulan dan Pengukuran Data

Variabel yang diteliti adalah loyalitas karyawan yaitu loyalitas merupakan kondisi yang mengikat karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang terlihat dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar ide, pikiran dan gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu. dan variable beban kerja yaitu jenis tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikannya dalam waktu tertentu. Cara mengukur loyalitas karyawan menggunakan indicator Kepatuhan, Tanggung jawab, Dedikasi, Integritas. Mengukur beban kerja diukur menggunakan indikator Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja. Standar pekerjaan Kenyamanan, Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dengan kuesioner tertutup, dengan 2 jenis pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Seluruh kuesioner tersebut telah diuji validitas serta reliabilitas terlebih dahulu.

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis *spearman rho* dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). uji *spearman rho* dapat digunakan sebagai alternatif dari uji korelasi *pearson r* atau untuk mengetahui korelasi

HASIL

1. Karakteristik Subjek Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	33	26%
	Perempuan	95	74%
Usia	17-25 Tahun	43	34%
	26-35 Tahun	74	58%
	>36-50 Tahun	11	8%
	SMA	11	8%
Pendidikan Terakhir	D3	32	25%
	D4	12	10%
	S1	73	57%
Lama Bekerja	1-3 Tahun	87	68%
	4-6 Tahun	41	32%

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari total sampel berjumlah 186 responden sebagian besar subjek penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 26% atau 33 responden, memiliki usia dari 17-25 tahun sebanyak 34% atau 43 responden, pendidikan terakhir SMA sebanyak 8 % atau 11 responden, dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 68% atau 87 responden, serta seluruh responden sebanyak 100% atau 186 responden.

2. Identifikasi Tingkat Beban Kerja Karyawan terhadap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat beban kerja di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat Tahun 2025

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Berat	51	40%
Sedang	74	58%
ringan	3	2%
Total	128	100%

Berdasar pada tabel 2. tentang tingkat beban kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah babat dapat diketahui sebagian

besar responden di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat berada pada kategori beban kerja sedang, yaitu sebanyak 74 responden (58%) dari total 128. Sebanyak 51 orang (40%) memiliki beban kerja berat, dan 3 orang (2%) yang tergolong dalam kategori beban kerja ringan.

3. Identifikasi Tingkat Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat Tahun 2025

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	5	4%
Sedang	96	75%
Tinggi	27	21%
Total	128	100%

Berdasarkan pada tabel 3. tentang loyalitas kerja karyawan dapat diketahui Sebagian besar responden menunjukkan tingkat loyalitas kerja sedang, yaitu sebanyak 96 orang (75%). Sebanyak 27 orang (21%) yang menunjukkan loyalitas tinggi, dan 5 orang (4%) memiliki loyalitas rendah.

4. Hubungan Beban Kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat

Beban Kerja	Loyalitas Kerja Karyawan			Sig (2-tailed)	Correlation Coefficient
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Berat	7	39	5	51	0,003 0,262
Sedang	17	57	0	74	
Ringan	3	0	0	3	
Total	27	96	5	128	

Tabel 4. Hasil analisis uji spearman rho Beban Kerja dengan loyalitas kerja

karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat

Berdasarkan tabel 4. Diketahui hasil uji analisis statistik Beban Kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat yang menggunakan uji Spearman Rho memberikan petunjuk bahwasanya diperoleh nilai signifikansi yang dihitung menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS)* adalah 0,003 dengan demikian nilai yang ada ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara beban kerja dan loyalitas kerja karyawan dengan demikian H1 diterima. Berdasarkan analisis data dari *Correlation Coefficient* dengan besar korelasi 0,262 dengan hal tersebut Tingkat korelasi pada variable independen dan dependen berupa beban kerja dan loyalitas kerja karyawan memiliki tingkatan korelasi yang cukup.

BAHASAN

1. Tingkat Beban Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat memiliki beban kerja sedang (58%). Kelompok ini paling banyak ditemukan pada karyawan usia 26–35 tahun, perempuan, dan berpendidikan S1. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi tugas yang menantang, namun masih bisa dikelola dengan baik. Menurut Budiasa (2020), beban kerja terdiri dari lima dimensi: kuantitatif, kualitatif, waktu, fisik, dan mental. Beban kerja sedang berarti tugas dan

tanggung jawab masih sesuai dengan kemampuan karyawan. Purwati (2021) juga menjelaskan bahwa beban kerja seimbang terjadi jika kemampuan individu sesuai dengan tuntutan organisasi. Rahayu et al. (2021) menambahkan bahwa karyawan perempuan mampu beradaptasi dengan tekanan kerja jika lingkungan kerja mendukung. Maka, beban kerja sedang menunjukkan bahwa rumah sakit sudah cukup baik dalam membagi tugas secara proporsional. Terdapat 40% karyawan dengan beban kerja berat, yang berisiko menimbulkan stres dan kelelahan. Ini bisa disebabkan oleh kekurangan tenaga kerja dan rangkap jabatan. Beban kerja berat, menurut Budiasa (2020), dapat menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan. Penelitian lain juga mendukung temuan ini, seperti Rinjani (2022) dan Suryani & Rahman (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi dapat menyebabkan burnout dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. 2% karyawan memiliki beban kerja rendah. Meskipun terlihat ringan, beban kerja yang terlalu ringan juga bisa berdampak negatif. Menurut Raja et al. (2024) dan Ambarwati (2018), karyawan dengan beban kerja rendah bisa merasa bosan, tidak dibutuhkan, dan akhirnya kehilangan motivasi dan loyalitas. Secara keseluruhan, beban kerja di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat didominasi kategori sedang, namun perlu perhatian khusus pada kelompok dengan beban kerja berat agar tidak berdampak negatif pada loyalitas dan kinerja. Dukungan manajemen dan pembagian tugas yang adil sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas kerja karyawan.

Berdasarkan fakta dapat diketahui bahwasanya tingkat beban kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat berada pada kategori sedang. Hasil distribusi memberikan petunjuk bahwasanya sebagian besar responden (58%) memiliki beban kerja sedang, sementara 40% tergolong dalam beban kerja berat, dan hanya 2% yang tergolong ringan. Fakta ini memberikan petunjuk bahwasanya sebagian besar responden menghadapi tuntutan kerja yang cukup tinggi namun masih dalam batas kemampuan yang dapat ditoleransi. Kondisi beban kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti adanya rangkap jabatan, ketidakseimbangan jumlah tenaga kerja dengan volume pasien, serta keterlibatan ganda dalam tugas manajerial dan pelayanan klinis. Situasi ini, beban kerja sedang yang dialami karyawan mencerminkan kondisi kerja yang menuntut, namun masih memungkinkan untuk diselesaikan dengan baik apabila didukung oleh manajemen yang tepat dan sistem kerja yang efisien.

2. Tingkat Loyalitas Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti berupa penyebaran kuesioner kepada 128 responden, sebagian besar responden sebanyak 96 atau (75%) menunjukkan tingkat loyalitas kerja dalam kategori sedang, yang ditandai dengan kepatuhan terhadap tugas, tanggung jawab dalam bekerja, dan kesediaan untuk melaksanakan peran tambahan. Loyalitas ini belum mencerminkan keterikatan emosional yang kuat terhadap institusi, yang tercermin

dari masih rendahnya proporsi responden sebanyak 27 dengan loyalitas tinggi (21%). Sawelu (2019), menyatakan loyalitas merupakan hasil dari keterlibatan psikologis dan kepercayaan timbal balik antara karyawan dan organisasi. Susanti (2022) menekankan bahwa loyalitas tumbuh melalui rasa memiliki, penghargaan terhadap kontribusi, dan kepuasan kerja yang konsisten. Rajput et al. (2016) juga menyatakan bahwa loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh masa kerja, tetapi juga oleh kualitas hubungan interpersonal, *work-life balance*, serta kejelasan jenjang karir. Tingkat loyalitas sedang dapat dikaitkan dengan kondisi kerja yang belum sepenuhnya mendukung terbentuknya komitmen jangka panjang, mungkin disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, keterbatasan promosi, dan ketimpangan beban tugas antar unit kerja, dibutuhkan strategi organisasi untuk memperkuat loyalitas melalui sistem penghargaan, kesempatan pengembangan, serta perbaikan lingkungan kerja. Hubungan negatif ini dapat dijelaskan dari kondisi nyata di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat, di mana sejumlah karyawan merangkap lebih dari satu jabatan dan tenaga kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan. Keadaan ini menciptakan kelelahan dan stres yang berkelanjutan. Karyawan yang merasa terbebani tidak memiliki cukup waktu dan energi untuk membangun keterikatan jangka panjang terhadap rumah sakit.

Berdasarkan fakta dan teori dapat diketahui bahwasanya tingkat loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum

Muhammadiyah Babat sebagian besar berada pada kategori sedang. Hasil penelitian memberikan petunjuk bahwasanya sebanyak 75% responden memiliki loyalitas kerja sedang, 21% tergolong tinggi, dan hanya 4% yang memiliki loyalitas rendah. Fakta ini memberikan petunjuk bahwasanya Sebagian besar responden memperlihatkan keterikatan terhadap rumah sakit, ditandai dengan kepatuhan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta dedikasi dalam memberikan kontribusi, loyalitas tersebut belum mencapai tingkat optimal karena masih terdapat hambatan seperti tekanan kerja yang tinggi dan ketimpangan beban tugas. Loyalitas juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), serta hubungan interpersonal yang terjalin di tempat kerja.

3. Hubungan Beban kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.

Berdasarkan hasil analisis *crosstab* mengenai hubungan beban kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat, tercatat 74 responden mengalami tingkat beban kerja sedang. Sebanyak 57 responden atau 59,4% menggambarkan loyalitas kerja yang tergolong dalam kategori sedang. Dilihat dari sisi yang lain sejumlah 51 responden yang memiliki beban kerja berat diperoleh 7 responden atau 25,9% memiliki loyalitas tinggi. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Spearman Rho, diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,003$ ($< 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar $r = 0,262$.

Hasil ini memberikan petunjuk bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan dan berkekuatan cukup antara beban kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin cenderung tingkat loyalitas responden terhadap rumah sakit mengalami penurunan. Hubungan lemah ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan satu-satunya penentu loyalitas. Karyawan tetap dapat menunjukkan loyalitas kerja meskipun memiliki beban kerja tinggi, asalkan disertai dengan kompensasi yang adil, kepemimpinan suportif, dan sistem kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun korelasi cukup, manajemen rumah sakit tidak boleh mengabaikan beban kerja sebagai faktor yang berkontribusi terhadap loyalitas. Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan loyalitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,003 ($p < 0,05$), namun nilai koefisien korelasi sebesar 0,262 termasuk dalam kategori hubungan yang cukup.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 7 responden dengan beban kerja berat namun memiliki loyalitas tinggi, dan tidak ditemukan karyawan dengan beban kerja ringan namun loyalitas rendah. Sebanyak 5 karyawan mengalami beban kerja berat dan loyalitas rendah, didominasi oleh perempuan usia 17-25 tahun, dengan latar pendidikan beragam dari (SMA-S1) dan lama kerja 1-6 tahun, Pertanyaan dengan nilai tertinggi pada variabel beban kerja terdapat pada indikator standar pekerjaan ($r = 0,610$), sedangkan nilai terendah pada indikator penggunaan waktu kerja ($r =$

0,568). Pada variabel loyalitas kerja, nilai tertinggi terdapat pada indikator integritas ($r = 0,662$) dan nilai terendah pada indikator kepatuhan ($r = 0,339$).

Berdasarkan fakta dan teori dapat diketahui bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. Korelasi sebesar 0,262, meskipun tergolong cukup, tetap memberikan dasar penting untuk merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih sensitif terhadap beban kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil uji statistik Spearman Rho tidak meniadakan pentingnya beban kerja dalam membentuk loyalitas, melainkan menekankan bahwa beban kerja adalah salah satu dari sekian banyak faktor yang harus dikelola secara sinergis oleh institusi, yang berarti bahwasanya hubungan antara kedua variabel termasuk dalam kategori cukup dan signifikan. Fakta ini memberikan petunjuk bahwasanya beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan loyalitas karyawan, sedangkan beban kerja yang dikelola secara seimbang dapat membantu mempertahankan atau meningkatkan loyalitas tersebut, hal ini terjadi karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, penurunan motivasi kerja, serta hilangnya komitmen terhadap organisasi. Rumah sakit perlu memperhatikan pembagian kerja dan kapasitas tenaga kerja agar loyalitas karyawan tetap terjaga dan kualitas pelayanan tetap optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dalam pembahasan mengenai hubungan beban kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Tingkat beban kerja dan loyalitas kerja karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat berada dalam kategori sedang, yang berarti sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cukup baik, namun masih terdapat ketidakseimbangan beban kerja di beberapa unit. Tingkat loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi beban kerja karyawan. Beban kerja sedang perlu dijaga keseimbangannya agar tidak berkembang menjadi *overload*, dan beban kerja ringan dapat menyebabkan turunnya motivasi jika tidak diberi tantangan tambahan. Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.

Saran bagi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat: menyelenggarakan pelatihan manajemen waktu untuk meningkatkan efektivitas penggunaan waktu kerja, menerapkan sistem evaluasi aktivitas harian guna meminimalkan waktu tidak produktif,

Optimalisasi pembagian tugas berdasarkan kompetensi dan evaluasi beban kerja: Manajemen rumah sakit disarankan melakukan evaluasi ulang *jobdesk*, dan pembagian tugas sebaiknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan keahlian, misalnya tenaga rekam medis tidak diberikan

tugas-tugas administrasi keuangan, untuk mencegah *mismatch* tanggung jawab.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu penguji dan pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan moril dan materil sehingga Skripsi ini dapat dibuat dengan baik dan selesai tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I. K. (2021). (2020). Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015* (Vol. 5, Issue 3).
- Kemendes RI. (2022). Standar Akreditasi Rumah Sakit Berdasarkan KMK 1128. *Keputusan Menteri Kesehatan*, 19(8), 1–342. bisnis ritel - ekonomi
- Nursalam. (2020). *Metodologi penelitian*. 4(1), 1–23.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.
- Rahayu, M. P., Rahatisya, P., & Audia, W. N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Media Grafika. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2), 64–70. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2.132>
- Raja, B. P., Salean, D. Y., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.
- Rajput, S., Singhal, M., & Tiwari, S. (2016). Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians. *Asian Journal of Management*, 7(2), 105. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2016.00015.9>
- Rinjani Madani Ilmi. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Perawat.

- Sawelu, E. G., Adolfina, & Pandowo, M. H. C. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Mutiara Basaan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3369–3378.
- Suryani, R., & Rahman, R. P. (2020). (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 2(2), 10–16. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v2i2.4849>
- Susanti, Dwi Widyani, N. M. S. U. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2, 224–234. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742/1394>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). In *Zitteliana* (Vol. 19, Issue 8).