



Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Rsu Martha Friska Multatuli

Devi Aprilia Lubis^{1*}, Hilma Harmen²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Alamat: Jalan Willem Iskandar, Pasar V Medan Estate

Korespondensi penulis: deviapriliabls@mhs.unimed.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Perceived Organizational Support and employee loyalty on employee performance at RSU Martha Friska Multatuli. Perceived Organizational Support refers to employees' perception of how much the organization values their contributions and cares about their well-being. Employee loyalty reflects dedication and emotional attachment to the organization, demonstrated through responsibility, compliance, and commitment to contribute positively. This research uses a quantitative approach with path analysis. The sample consists of 69 contract employees from the nursing and medical support divisions, selected from a total population of 227 employees. The results show that Perceived Organizational Support and employee loyalty have a positive and significant effect on performance. Moreover, Perceived Organizational Support also significantly influences loyalty, and indirectly affects performance through employee loyalty.*

Keywords: *Employee Loyalty, Employee Performance, Perceived Organizational Support, RSU Martha Friska Multatuli*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perceived Organizational Support dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan RSU Martha Friska Multatuli. Perceived Organizational Support merujuk pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Loyalitas karyawan mencerminkan dedikasi dan keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin dari tanggung jawab, kepatuhan, dan komitmen dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur. Sampel terdiri dari 69 karyawan kontrak divisi keperawatan dan penunjang medis dari total populasi sebanyak 227 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Perceived Organizational Support juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, serta terhadap kinerja secara tidak langsung melalui loyalitas karyawan.

Kata kunci: Employee Loyalty, Employee Performance, Perceived Organizational Support, RSU Martha Friska Multatuli

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, dan menguasai tugas pekerjaan (Iswandi, 2021). Karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk mencapai kinerja optimal (Faizi et al., 2022).

Kinerja karyawan adalah pencapaian yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prami et al., 2022). Salah satu perusahaan yang mengedepankan kinerja karyawannya adalah RSU Martha Friska Multatuli.

RSU Martha Friska Multatuli merupakan rumah sakit swasta yang terletak di Kota Medan, telah berdiri sejak tahun 2010 dan terus berkembang serta berinovasi. Dengan visi menjadi rumah sakit unggulan di Sumatera Utara, RSU Martha Friska Multatuli

berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi, profesional, dan modern, guna memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan yang terbaik (Department Martha Friska Multatuli, 2021). Namun, seperti banyak institusi layanan kesehatan lainnya, rumah sakit ini juga menghadapi tantangan terkait dengan kinerja karyawan tenaga medis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Perceived Organizational Support. Perceived Organizational Support merujuk pada keyakinan seorang karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai setiap kontribusi yang diberikan dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Tingkat Perceived Organizational Support akan meningkat apabila organisasi memberikan berbagai bentuk dukungan yang efektif kepada karyawan, baik berupa dukungan teknis, dukungan sosial, maupun dukungan psikologis. (Neysyah et al., 2023). Jika karyawan merasa mendapatkan dukungan besar dari perusahaan, maka persepsi positif akan terbentuk dan berpengaruh pada peningkatan kinerja. (Diana & Frianto, 2021).

Penelitian sebelumnya oleh (Neysyah et al., 2023) menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam (Diana & Frianto, 2021) yang menyatakan bahwa Perceived Organizational Support tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas. Loyalitas mencerminkan ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, yang terlihat melalui sikap setia, patuh terhadap peraturan, serta kesadaran dan rasa tanggung jawab (Nisa et al., 2023). Tingkat loyalitas memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Perusahaan akan berfungsi dengan baik jika loyalitas karyawan dikelola dengan efektif dan optimal (Liana et al., 2023). Loyalitas tidak hanya berlaku pada karyawan tetap, tetapi juga dapat ditemukan pada karyawan kontrak, seperti yang dibuktikan dalam penelitian (Afriani & Septyarini, 2022), berjudul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Prima In Hotel Malioboro." Penelitian ini, yang menggunakan populasi dan sampel karyawan kontrak, menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad & Manik, 2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sebaliknya, penelitian Silitonga (Silitonga, 2023) menemukan bahwa loyalitas karyawan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna memahami secara mendalam terkait “Pengaruh Perceived Organization Support dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Martha Friska Multatuli”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di RSUD Martha Friska Multatuli. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis untuk mengkaji bagian-bagian, fenomena, dan hubungan kausalitas di antara variabel-variabel yang ada. (Wada et al., 2024). Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan kontrak di unit keperawatan dan penunjang medis RSUD Martha Friska Multatuli, yang berjumlah 227 orang.

Tabel 1. Populasi

No	Unit	Jumlah
1	Keperawatan	143
2	Penunjang Medis	84
Total		227

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan margin of error 10% menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh sampel sebanyak 69 orang. Pengambilan sampel bertingkat (*stratified sampling*) dilakukan dengan cara *proportionate random sampling*, yaitu dengan menggunakan rumus alokasi proporsional.

$$n_i = \left(\frac{N_i}{N} \right) \times n$$

Dimana:

n_i = Ukuran Sampel Pada Strata i

N_i = Jumlah individu pada strata i

N = Ukuran Populasi Keseluruhan

n = Ukuran sampel secara keseluruhan

Berdasarkan rumus diatas, jumlah anggota sampel setiap unit yaitu:

Unit keperawatan $n_i = \left(\frac{143}{227} \right) \times 69 = 43$

Penunjang Medis $n_i = \left(\frac{84}{227} \right) \times 69 = 26$

Tabel 2. Populasi

No	Unit	Jumlah
1	Keperawatan	43
2	Penunjang Medis	26
Total		69

Berdasarkan rumus alokasi proporsional, sampel yang diambil terdiri dari 43 orang dari Unit Keperawatan dan 26 orang dari Unit Penunjang Medis, dengan total 69 sampel. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Oktober – Desember 2024, menggunakan teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Uji asumsi klasik akan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan kelayakan model. Analisis data akan menggunakan analisis jalur (path analysis), yang menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen secara langsung maupun tidak langsung, dengan model digambarkan dalam diagram jalur (Setyaningsih, 2020). Variabel eksogen dalam penelitian ini ialah *perceived organizational support* dan loyalitas karyawan. Variabel endogen dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan.

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

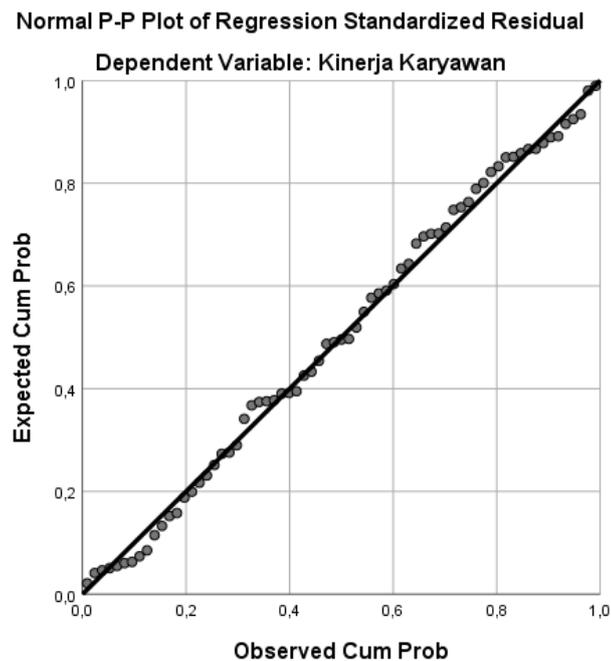
a. Uji Normalitas

Normalitas merupakan salah satu asumsi klasik yang penting dalam analisis data kuantitatif. Asumsi ini mengacu pada kondisi di mana data memiliki distribusi yang normal (Iba & Wardhana, 2024). Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Selain itu, normalitas juga dapat diperiksa melalui normal probability plot, yang menunjukkan distribusi normal jika titik-titik membentuk garis diagonal lurus, serta melalui histogram yang seharusnya berbentuk lonceng simetris (Nuryadi et al., 2017).

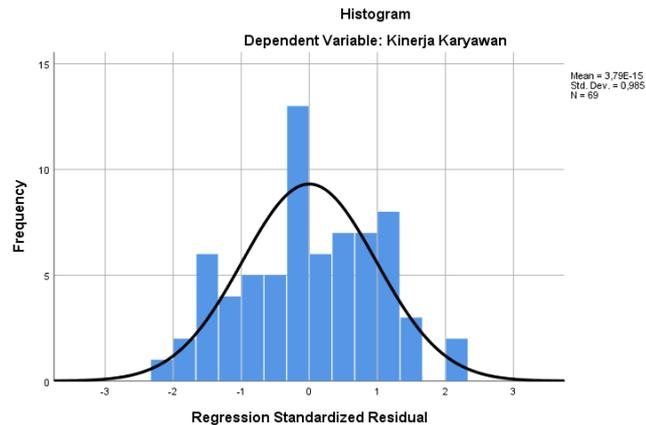
Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,27186472
Most Extreme Differences	Absolute	0,048
	Positive	0,048
	Negative	-0,047
Test Statistic		0,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai sebesar 0,200, yang mengindikasikan bahwa data residual yang dianalisis mengikuti distribusi normal.

**Gambar 1.** Hasil Normal Probability Plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal sesuai dengan ketentuan uji normalitas

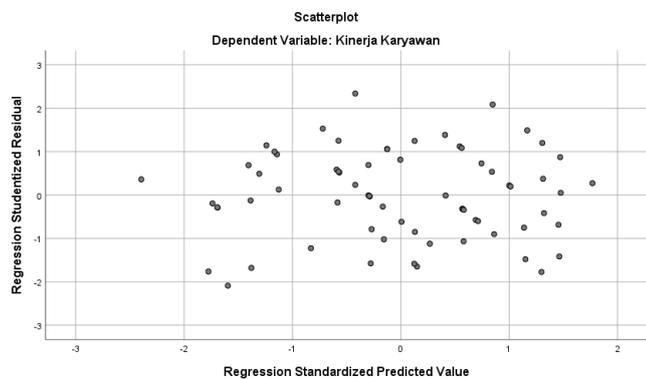


Gambar 2. Hasil Histogram

Berdasarkan gambar, data menunjukkan pola lonceng simetris, yang memenuhi kriteria distribusi normal, karena bentuk kurvanya menyerupai lonceng sempurna seperti yang disyaratkan dalam uji normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatter plot, di mana titik-titik data tersebar secara acak tanpa pola yang jelas, dan distribusinya terlihat di atas atau di bawah nol pada sumbu Y. (Iba & Wardhana, 2024).



Gambar 3. Hasil Scatterplot

Gambar di atas menunjukkan titik-titik yang tersebar acak tanpa pola tertentu, yang menandakan tidak adanya heteroskedastisitas dan asumsi uji terpenuhi.

c. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model regresi membentuk pola linier. Pola linier ini dapat digambarkan dengan garis lurus yang berasal dari rata-rata data dari masing-masing kelompok sampel. Dalam penelitian ini, uji linearitas digunakan. Sebuah variabel dianggap memiliki hubungan linier jika nilai signifikansi (linearitas)nya $< 0,05$ (Waly et al., 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Linierity

Variabel	Sig Linierity	Hasil
X1 → Y	0,00	Linier
X2 → Y	0,000	Linier
X1 → X2	0,000	Linier

Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel studi memenuhi asumsi linearitas, dengan nilai signifikansi linearitas di bawah 0,05.

d. Diagram Jalur

Untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini, digunakan diagram jalur (path diagram). Diagram ini bertujuan untuk menggambarkan arah serta tingkat pengaruh antara variabel independen dan dependen, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Sebelum menentukan diagram jalur, langkah pertama yang perlu dilakukan adalah menentukan nilai t tabel yang akan digunakan sebagai acuan dalam pengujian signifikansi. Nilai t tabel ini dihitung dengan menggunakan rumus : $t = [a; (df = n - k)]$. Menurut hasil perhitungan, nilai t tabel adalah 1,668, yang menunjukkan distribusi t pada taraf signifikansi 0,05.

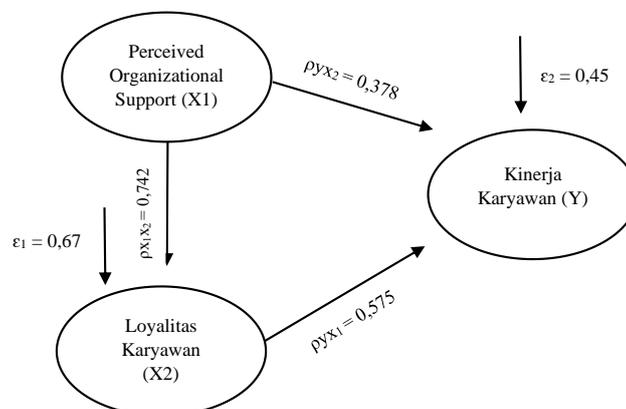
Tabel 5. Koefisien Nilai Jalur

No	Koefisien Jalur	Hasil Koefisien Jalur	Sig	thitung	ttabel	Keterangan
1	X1 → X2	0,742	0,000	9,064	1,668	Signifikan
2	X1 → Y	0,575	0,000	6,947	1,668	Signifikan
3	X2 → Y	0,378	0,000	4,565	1,668	Signifikan
ϵ_1 ,	Residual error 0,67					
ϵ_2 ,	Residual error 0,45					

Berdasarkan koefisien nilai jalur yang ditemukan dalam tabel di atas, diagram jalur dengan perhitungan dapat dibuat:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,551} = 0,67$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,797} = 0,45$$

**Gambar 4.** koefisien nilai jalur

Persamaan struktural dapat dirumuskan dengan cara berikut:

1. Persamaan 1 : $X_2 = \rho X_1 X_2 + \varepsilon_1$

$$X_2 = 0,742 X_1 + 0,67$$

2. Persamaan 2 : $Y = \rho Y X_1 + \rho Y X_2 + \varepsilon_2$

$$Y = 0,575 X_1 + 0,378 X_2 + 0,45$$

Uji Hipotesis

a. Uji Pengaruh Langsung (Uji T)

Untuk menentukan signifikansi secara individual, uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap masing-masing variabel dependen (Hafni Sahir, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	thitung	ttabel	Sig.t
X1→ X2	9,064	1,668	0,000
X1→ Y	6,947	1,668	0,000
X2→ Y	4,565	1,668	0,000

Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh informasi sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Loyalitas Karyawan: Nilai thitung sebesar 9,064 lebih besar dari ttabel 1,668, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
- 2) Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan: Nilai thitung sebesar 6,947 lebih besar dari 1,668, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan: Nilai thitung sebesar 4,565 lebih besar dari 1,668, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Pengaruh Tidak Langsung (Sobel Test)

Setelah menganalisis pengaruh langsung antar variabel, langkah selanjutnya adalah menguji pengaruh tidak langsung menggunakan uji Sobel untuk mengetahui apakah variabel intervening berperan signifikan dalam hubungan antara variabel independen dan dependen. Berikut hasil uji Sobel:

Tabel 7. hasil uji Sobel

Nilai Perhitungan		<i>Test Statistic</i>	<i>P. Value</i>	Kesimpulan
a	0,641	4.082	0.000	Berpengaruh secara signifikan (H4 diterima)
b	0,389			
sa	0,071			
sb	0,085			

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, diperoleh p value sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan sebagai variabel perantara.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau indeks asosiasi merupakan nilai yang menggambarkan seberapa besar variasi suatu variabel dapat dijelaskan oleh variabel lain dalam model.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

No	Variabel	R Square	Persentase (%)
1	X1 → X2	0,544	54,4
2	X1 → Y	0,492	79,1%
3	X2 → Y	0,303	

Berdasarkan tabel koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,544 mengindikasikan bahwa Perceived Organizational Support menyumbang 54,4% terhadap Loyalitas Karyawan, sementara 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun nilai R Square sebesar 0,791 menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama menjelaskan 79,1% variasi dalam Kinerja Karyawan, dengan 20,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $6,947 > t_{tabel} 1,668$. Oleh karena itu, H1 diterima. Nilai beta sebesar 0,510 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Perceived Organizational Support akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 51%. Temuan ini menegaskan bahwa Perceived Organizational Support memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Tingginya tingkat Perceived Organizational Support akan berdampak positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika Perceived Organizational Support

dirasakan rendah, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Prastyo & Frianto, 2020). Perusahaan perlu terus-menerus meningkatkan Perceived Organizational Support sebagai strategi untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan dukungan yang memadai, karyawan akan merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Kurniawan et al., 2025). Dengan demikian, ketika organisasi mampu memberikan dukungan yang sesuai dengan harapan karyawan, hal ini akan berdampak positif pada kepuasan kerja mereka. Kepuasan tersebut, baik yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung, pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Karneli, 2023) dalam studi berjudul “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru,” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perceived Organizational Support terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,565 > t$ tabel $1,668$. Oleh karena itu, H_2 diterima. Nilai beta sebesar $0,389$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Loyalitas Karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $38,9\%$. Temuan ini menekankan pentingnya Loyalitas Karyawan dalam perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Loyalitas karyawan yang tinggi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Karyawan yang loyal cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga dapat bekerja dengan lebih optimal. Semakin tinggi loyalitas yang dimiliki, semakin baik kinerja yang ditunjukkan, yang pada akhirnya memudahkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Qasanah, 2020). Dengan loyalitas yang efektif, kemampuan, hasil kerja, dan semangat karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya mendorong pengembangan diri dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Akila, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

yang berarti semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sekianti & Yulia, 2024) dalam studi berjudul "Pengaruh Coaching dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Black and Veatch International Company," yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $9,064 > t$ tabel $1,668$. Hal ini berarti H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support meningkatkan loyalitas karyawan. Nilai beta sebesar $0,641$ ($64,1\%$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit Perceived Organizational Support akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar $64,1\%$.

Ketika karyawan merasa bahwa atasan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, hal ini akan mendorong karyawan untuk merespons secara positif dengan meningkatkan dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi (Islamiyati & Sahrah, 2022). Perceived organizational support merupakan faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memberikan dukungan sesuai harapan, hal ini dapat meningkatkan rasa loyalitas mereka terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan tercermin dari kesediaan mereka untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan dukungan yang nyata kepada karyawan, seperti pemberian bonus, penghargaan bagi karyawan berprestasi, atau bentuk apresiasi lainnya. Dukungan ini sangat penting dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan terhadap organisasi secara berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gani et al., 2021) dalam studi berjudul "*The Impact of Perceived Organizational Support and Job Involvement to Employee Loyalty in PT. Bank Rakyat Indonesia of Kebayoran Baru Branch Office,*" yang menyatakan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,082 > t_{tabel} 1,668$. Berdasarkan temuan tersebut, H4 diterima, yang berarti Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas. Nilai koefisien jalur sebesar 0,280 menunjukkan bahwa pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Karyawan adalah sebesar 28%. Total pengaruh langsung dan tidak langsung adalah $0,575 + 0,280 = 0,855$.

Dukungan organisasi yang optimal tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan (Haropis & Zamralita, 2024). (Nuswantoro, 2021) mengemukakan bahwa dukungan dari organisasi memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan didukung, loyalitas mereka cenderung meningkat, yang turut mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, minimnya dukungan dapat menurunkan loyalitas dan berdampak negatif pada kinerja. Apabila perusahaan memberikan *perceived organizational support* yang memadai, misalnya melalui pemberian penghargaan atau bonus atas kinerja yang unggul, hal ini akan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui cenderung mengembangkan keterikatan emosional yang tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas tersebut pada akhirnya mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja sebagai bentuk tanggung jawab dan rasa terima kasih atas dukungan yang diterima. Dengan demikian, loyalitas yang terpelihara menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan untuk terus menunjukkan kinerja optimal.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut merupakan kesimpulan dari penelitian ini: Perceived organizational support berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Martha Friska Multatuli. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan, seperti pemberian insentif lembur dan penghargaan bagi karyawan berprestasi, mampu meningkatkan kinerja karyawan secara substansial. Loyalitas karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Martha Friska Multatuli. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi cenderung mematuhi peraturan perusahaan dan menunjukkan

tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja.

Perceived organizational support juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di RSUD Martha Friska Multatuli. Ketika organisasi memberikan bentuk dukungan yang sesuai harapan, seperti insentif lembur dan penghargaan untuk kinerja terbaik, hal ini membentuk persepsi positif dari karyawan dan menumbuhkan loyalitas sebagai bentuk apresiasi mereka terhadap organisasi. Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perantara loyalitas karyawan di RSUD Martha Friska Multatuli. Dukungan yang diberikan organisasi, seperti bonus lembur dan penghargaan, mendorong terbentuknya loyalitas yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut menjadi elemen penting dalam memengaruhi performa kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afriani, & Septyarini, E. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Prima In Hotel Malioboro. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 1(8), 1449–1462. <https://bajangjournal.com/index.php/jpdsh>
- Akila. (2020). Pengaruh tanggung jawab dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226–241.
- Department Martha Friska Multatuli. (2021). *Visi, misi, & tujuan*. <https://marthafriska.com>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213.
- Faizi, A., Josiah, T., & Parella, E. (2022). Kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 1(3), 415–424. <https://doi.org/10.24967/xx.v8i>
- Gani, N. A., Farhati, H., Priharta, A., Darto, & Sutrisno, B. (2021). The impact of perceived organizational support and job involvement to employee loyalty in PT. Bank Rakyat Indonesia of Kebayoran Baru Branch Office. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(2), 323–332. <https://doi.org/10.25105/ber.v21i2.10612>
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Haropis, Y. F., & Zamralita. (2024). Peran perceived organizational support terhadap individual work performance pada karyawan. *Psyche 165 Journal*, 17(4), 369–374. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i4.453>

- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0*. Eureka Media Aksara.
- Iswandi, A. (2021). Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kinerja dan motivasi melalui reward system (artikel studi manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Kurniawan, A., Nurmaya, E., & Hidayat, A. C. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, perceived organizational support dan person-job fit terhadap kinerja pegawai ASN BKAD Kabupaten Kulon Progo. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4250–4265.
- Liana, Y., Megantoro, W., & Priyo S, D. (2023). Loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lensa Informatika Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 20(1), 823–829.
- Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Firma AM Badar & AM Badar Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 7(2), 325–333. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.927>
- Nasution, N. N., & Karneli, O. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 376–385. <https://jiped.org/index.php/jse>
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh perceived organizational support dan job insecurity terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 213–221. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>
- Nisa, I., Albasari, K., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh loyalitas karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PMP Unit Bobbin Jember. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 30–38.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Sibuku Media. www.sibuku.com
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, budaya organisasi terhadap employee engagement yang berimplementasi pada loyalitas (Studi kasus pada BPR Arto Moro Semarang). *Solusi: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(2), 102–111.
- Prami, A. A. I. N. D., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(2), 47–61.
- Prastyo, B., & Frianto, A. (2020). Pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement: Sebuah studi literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 59–72. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>

- Qasanah, U. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Psikoborneo*, 8(1), 127–133.
- Sekianti, A., & Yulia, R. (2024). Pengaruh coaching dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Black and Veatch International Company. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 4(1), 42–53. <https://ejournal-jayabaya.id/manajemen-diversitas>
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived organizational support (POS) dengan kepuasan kerja selama masa pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538–548. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3>
- Setyaningsih, S. (2020). *Penguatan sumber daya manajemen pendidikan melalui analisis jalur (path analysis) & metode sitorem*. Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Silitonga, A. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kanwil Jatim. *Jurnal Manova*, 6(1), 15–37.
- Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., Boari, Y., Ferdinan, Puspitaningrum, J., Ifadah, E., & Rahman, A. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/377223521>
- Waly, N. A., Yusuf, A. V., & Iriani, L. D. (2021). Pengaruh desain, lokasi, dan investasi terhadap keputusan pembelian rumah pada Perumahan Mutiara Regency Kota Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 132–140.