

HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN LOYALITAS KERJA PERAWAT DI RSUD Dr. R SOSODORO DJATIKOESOEMO BOJONEGORO

NANDA NOVITA ISMAYARINI

Pembimbing: (1) Suratmi, S.Kep., Ns., M.Kep. (2) H. M. Bakri Priyodwi A, S.Kep., Ns., M.Kes

ABSTRAK

Loyalitas seorang perawat tidak hanya diukur dari kesetiiaannya terhadap rumah sakit, yang lebih penting, perawat dapat memberikan kontribusi berarti bagi rumah sakit. Perawat dengan tingkat loyalitas kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan loyalitas kerja perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

Penelitian ini menggunakan desain analitik dengan pendekatan *crosssectional*, dengan teknik *Simple Random Sampling* didapatkan 73 perawat. Variabel independen adalah efikasi diri dan variabel dependen adalah loyalitas kerja. Instrumen yang digunakan adalah kuisioner tertutup. Analisa data dengan menggunakan uji *spearman rank*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 73 responden sebagian besar perawat mempunyai efikasi diri yang sedang dan sebagian besar perawat mempunyai loyalitas kerja yang tinggi. Dari Hasil SPSS menunjukkan uji *spearman rank* diketahui nilai $p\text{-value} = 0,00$ dan $rs=0,0437$ berarti $p < 0.05$, maka H_1 diterima atau H_0 ditolak sehingga terdapat terdapat hubungan yang sedang antara efikasi diri dengan loyalitas kerja perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan rumah sakit diharapkan meningkatkan efikasi diri perawat sehingga loyalitas kerja perawat yang tinggi dapat dipertahankan.

Kata kunci: *efikasi diri perawat, loyalitas kerja.*

ABSTRACT

Nurses' loyalty is not only measured by their contribution to hospitalization, which is more important, nurses can make a significant contribution to the hospital tago. Nurses with a high level of work loyalty show a positive attitude towards the work they are responsible for. The purpose of this study was to determine the relationship between self-efficacy and work loyalty of nurses at RSUD Dr. R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

This study used an analytic design with a cross-sectional approach, with a Simple Random Sampling technique obtained 73 nurses. The independent variable is self-ethics and the dependent variable is work loyalty. The instrument used is a closed questionnaire. Data analysis using *spearman rank test*

The results showed that of the 73 respondents most of the nurses had moderate self-efficacy and most of the nurses had high work loyalty. From the SPSS results, the *spearman rank test* showed that the $p\text{-value} - 0.00$ and $rs 0.0437$ means $p < 0.05$, then H_1 is accepted or H_0 is rejected so that there is a moderate relationship between self-efficacy and work loyalty of nurses at RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro

Based on the results of the study, it is expected that the hospital is expected to increase the self-efficacy of nurses so that high nurse work loyalty can be maintained.

Keyword: *self-efficacy, work loyalty of nurses*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan suatu tugas yang berhubungan langsung dengan kesehatan, dimana seorang individu diberikan tugas atau amanat agar bisa merawat dan mengobati penyakit yang di derita oleh seorang pasien. Pada masa sekarang ini perawat sangat berperan penting didalam instansi medis terutama di rumah sakit. Rumah sakit adalah pusat sentral pelayanan medis masyarakat. Oleh karena itu perawat dituntut agar bisa bekerja baik dan efisien mungkin agar setiap penanganan dan pelayanan medis dapat dirasakan oleh para pasien yang datang. Namun dibalik semua tuntutan kerja tersebut seorang perawat harus dituntut loyal agar terciptanya pencapaian yang diinginkan oleh pihak rumah sakit atau instansi tempat mereka bekerja (Mariana, 2015).

Setiap perawat tergabung di dalam rumah sakit hendaknya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, sebab keberadaan mereka sebagai alat penggerak rumah sakit tidak dapat dipisahkan dengan perasaan yang mereka miliki, dimana penggerak tersebut bisa jadi memilih untuk memegang rahasia rumah sakit, sadar untuk membangun perusahaan serta memiliki rasa kepemilikan terhadap tempat bekerjanya ataupun bertindak sebaliknya (Tami, 2015).

Loyalitas seorang perawat tidak hanya diukur dari kesetiannya terhadap rumah sakit, yang lebih penting, perawat dapat memberikan kontribusi berarti bagi rumah sakit. Perawat dengan tingkat loyalitas kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, hal tersebut ditunjukkan melalui catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan perawat lainnya. Sebaliknya, perawat dengan tingkat loyalitas rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya (Wibowo, 2013).

Loyalitas perawat timbul dari dalam diri perawat sendiri, hal ini berasal dari kesadaran bahwa dirinya dan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan (Lestari & Adi, 2018). Perawat yang loyal terhadap organisasi atau rumah sakit akan tetap bertahan dalam rumah sakit meskipun rumah sakit ini maju atau mundur (Notoadmodjo, 2014). Secara tidak langsung loyalitas juga dapat diukur dengan adanya *turn over* yang meningkat (Suwarno, 2012).

JobsDB Indonesia meluncurkan sebuah survey yang diikuti oleh 2.324 responden di Indonesia dengan bidang pekerjaan dan level karir yang beragam. Hasil survey menunjukkan bahwa sebanyak 80% responden berkeinginan untuk pindah dalam 12 bulan ke depan. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya kepuasan para pekerja

dengan sistem dan proses kerja yang dianut oleh perusahaan (Suparyadi, 2015).

Hasil penelitian Afifah (2019) terhadap 38 perawat di sebuah rumah sakit di Palembang didapatkan hasil sebagian besar (63,8%) perawat loyal terhadap rumah sakit dan hampir sebagian (36,2%) perawat tidak loyal terhadap rumah sakit.

Menurut Kusumo (dalam Soegandhi, 2013) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu : Karakteristik pribadi yaitu meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian seperti efikasi diri. Karakteristik pekerjaan yaitu berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas. Karakteristik desain perusahaan yaitu menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab, ketergantungan fungsional maupun fungsi control perusahaan. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan yaitu meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuan untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas akan memiliki kepuasan ketika tugas tersebut telah terselesaikan. Karyawan yang mengerti akan kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang ada pada dirinya dan meyakini kemampuan dimilikinya mampu menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Shofiah & Raudatussalamah, 2014).

Tahapan efikasi diri mencerminkan seberapa tinggi keyakinan seseorang terhadap diri sendiri bahwa individu tersebut mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik. Jika seseorang berasumsi tidak mempunyai peluang untuk sukses, dia tidak mempunyai semangat yang besar dalam menuntaskan pekerjaan (Sinaga, 2020).

Seorang perawat yang mempunyai efikasi diri akan berupaya sekuat tenaga dalam melaksanakan pelayanan keperawatan dan mempunyai optimisme untuk meraih tujuan yang diharapkan. Meskipun seseorang yang mempunyai efikasi diri yang baik, tetapi beranggapan dia tidak mempunyai kemampuan.

Penilaian negatif mengenai kemampuannya tersebut dapat menghalangi upaya yang akan dilaksanakan dalam meraih target (Sinaga, 2020).

Rendahnya loyalitas kerja pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja perawat, tingkat absensi yang rendah, bahkan mempengaruhi loyalitas kerja.

Dari uraian data di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Efikasi Diri dengan loyalitas Kerja Perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan loyalitas kerja perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain analitik dengan pendekatan *crosssectional*, dengan teknik *Simple Random Sampling* didapatkan 73 perawat. Variabel independen adalah efikasi diri dan variabel dependen adalah loyalitas kerja. Instrumen yang digunakan adalah kuisioner tertutup. Analisa data dengan menggunakan uji *spearman rank*.

HASIL PENELITIAN

Data Umum

1) Karakteristik Perawat berdasarkan Umur

Tabel 1 Karakteristik Perawat Berdasarkan Umur di RSUD Dr.R Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	21-35 Tahun	44	60,3
2.	36-50 Tahun	27	37,0
3.	>50 Tahun	2	2,7
Jumlah		73	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat (60,3%) berumur 21-35 tahun, sedangkan sebagian kecil perawat (2,7%) berumur > 50 tahun.

2) Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin di RSUD Dr.R Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	17	23,3
2.	Perempuan	56	76,7
Jumlah		73	100

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan hasil bahwa hampir seluruhnya perawat (76,7%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan sebagian kecil perawat(23,3%) berjenis kelamin laki-laki.

3) Karakteristik Perawat Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3 Karakteristik Perawat Berdasarkan Pendidikan di RSUD Dr.R Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	D3	35	47,9
2.	S1	38	52,1
Jumlah		73	100

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat (52,1%) berpendidikan S1, sedangkan hampir sebagian perawat (47,9%) berpendidikan D3.

4) Karakteristik Perawat Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4 Karakteristik Perawat Berdasarkan Lama Kerja di RSUD Dr.R Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1 Tahun	8	11,0
2.	2 Tahun	13	17,8
3.	3 Tahun	11	15,1
4.	> 3Tahun	41	56,2
Jumlah		73	100

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat (56,2%) sudah bekerja selama > 3 tahun, sedangkan sebagian kecil perawat (11%) sudah bekerja selama 1 tahun.

5) Karakteristik Perawat Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 5 Karakteristik Perawat Berdasarkan Status Perkawinan di RSUD Dr.R Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Menikah	52	71,2
2.	Belum Menikah	21	28,8
Jumlah		73	100

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat (71,2%) mempunyai status perkawinan menikah, sedangkan hampir sebagian perawat (28,8%) mempunyai status perkawinan belum menikah.

Data Khusus

1) Efikasi Diri

Tabel 6 Distribusi Efikasi Diri Perawat di RSUD Dr.R Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

No	Efikasi Diri	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	33	45,2
2.	Sedang	38	52,1
3.	Rendah	2	2,7
Jumlah		73	100

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat (52,1%) mempunyai efikasi diri yang sedang dan sebagian kecil perawat (2,7%) mempunyai efikasi diri yang rendah.

2) Loyalitas Kerja

Tabel 7 Distribusi Loyalitas Kerja Perawat di RSUD Dr.R Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

No	Loyalitas Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	37	50,7
2.	Sedang	33	45,2
3.	Rendah	3	4,1
Total		73	100

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat (50,7%) mempunyai loyalitas kerja yang tinggi dan sebagian kecil perawat (4,1%) mempunyai loyalitas kerja yang rendah.

3) Hubungan Efikasi Diri Dengan Loyalitas Kerja Perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

Tabel 8 Tabel Silang hubungan efikasi diri dengan loyalitas kerja perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

Efikasi Diri	Loyalitas Kerja						Jumlah	
	Tinggi		Sedang		Rendah		N	%
	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Tinggi	24	72,7	9	27,3	0	0	33	100
Sedang	13	34,2	23	60,5	2	5,3	38	100
Rendah	0	0	1	50	1	50	2	100
Jumlah	37	50,7	33	45,2	3	4,1	73	100

Uji spearman rank $p=0,000 < 0,05$ dengan $rs=0,437$

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa dari 33 perawat yang mempunyai efikasi diri yang tinggi, sebagian besar (72,7%) perawat mempunyai loyalitas kerja yang tinggi dan hampir sebagian (27,3%) perawat mempunyai loyalitas kerja yang sedang. Sedangkan dari 38 perawat yang mempunyai efikasi diri sedang, sebagian besar (60,5%) perawat mempunyai loyalitas yang sedang dan sebagian kecil (5,3%) mempunyai loyalitas kerja yang rendah. Sedangkan dari 2 perawat yang mempunyai efikasi diri rendah, sebagian (50%) perawat mempunyai loyalitas yang sedang dan rendah.

Hasil uji *spearman rank* diketahui nilai p -value = 0,00 berarti $p < 0,00$ dan nilai $rs= 0,437$ maka H_1 diterima atau H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara efikasi diri dengan loyalitas kerja perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

1) Efikasi Diri Perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro

1) Efikasi Diri Perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh sebagian besar perawat (52,1%) mempunyai efikasi diri yang sedang dan sebagian kecil perawat (2,7%) mempunyai efikasi diri yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki keyakinan dalam dirinya terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa perawat mampu untuk mengatasi segala hambatan dan kesulitan dalam pekerjaannya walaupun awalnya merasa ragu dan cemas untuk dilakukan, perawat juga senang melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya serta mencoba untuk selalu serius dengan pekerjaan yang mereka tekuni.

Fattah (2017) menyatakan bahwa perawat dikatakan memiliki efikasi diri ketika perawat

memiliki keyakinan diri yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang harus diatasi, kekuatan (*strenght*) yang menekankan pada sejauh mana keyakinan individu dalam melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin, generalisasi (*generality*) yang berkaitan dengan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas, sementara masih ada tugas lain yang perlu diselesaikan.

Faktor yang mempengaruhi efikasi diri perawat adalah pengetahuan profesional dalam merawat pasien, pengalaman, motivasi dan sistem pendidikan perawat baik formal maupun nonformal (Alavi, et.al, 2015). Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat (52,1%) berpendidikan S1 sedangkan hampir sebagian perawat (47,9%) berpendidikan D3. Setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik melalui pendidikan di bidang kesehatan, pendidikan perawat harus melalui dua tahapan yaitu tahap akademik dan tahap profesi sehingga perawat dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hasil penelitian diketahui bahwa perawat yang mempunyai efikasi diri yang tinggi mempunyai keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dirinya, walaupun dalam pelaksanaan tugas tersebut ditemukan hambatan, perawat tersebut menganggap bahwa hambatan tersebut merupakan sebuah tantangan baru yang harus diselesaikan. Kesulitan yang dihadapi bukan merupakan hambatan dirinya untuk menunda pekerjaan yang harus segera untuk diselesaikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat mempunyai efikasi diri yang sedang, hal ini dimungkinkan pada saat pengisian kuesioner perawat masih disibukkan dengan pekerjaannya sehingga kurang fokus dalam pengisian kuesioner.

2) Loyalitas Kerja Perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mempunyai loyalitas kerja yang tinggi yaitu sebanyak 37 perawat (50,7%) dan sebagian kecil perawat mempunyai loyalitas kerja yang rendah yaitu sebanyak 3 perawat (4,1%). Loyalitas yang tinggi oleh perawat ditunjukkan dengan perawat selalu menaati segala peraturan rumah sakit, selalu memberikan segala kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan rumah sakit, saling menjaga hubungan baik dengan sesama rekan perawat dan selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati.

Loyalitas kerja perawat dalam suatu rumah sakit itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas perawat di suatu rumah sakit, maka semakin mudah bagi rumah sakit itu untuk mencapai tujuan-tujuan rumah sakit yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik rumah sakit. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi rumah sakit yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi rumah sakit tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya (Soegandhi, 2013).

Loyalitas timbul dari dalam diri sendiri, hal ini berasal dari kesadaran bahwa dirinya dan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan (Lestari, 2012). Sumber daya manusia yang loyal terhadap organisasi atau perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan meskipun perusahaan ini maju atau mundur (Notoadmodjo, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja perawat adalah lama kerja. Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar perawat sudah bekerja selama > 3 tahun yaitu sebanyak 41 perawat (56,2%). Hal ini sesuai dengan pendapat Sumardianthi (2021) yang menyebutkan bahwa karyawan dapat dikatakan loyal terhadap perusahaan apabila sudah mencapai 3 hingga 5 tahun bekerja. perawat dengan loyalitas yang tinggi telah mengetahui tahu apa yang disukai dan tidak disukai oleh masyarakat, bagaimana memberikan pelayanan yang maksimal dan mengetahui hal apa saja yang membuat pasien dapat melakukan kunjungan ulang sehingga dapat mendatangkan keuntungan bagi rumah sakit.

Bila seseorang perawat memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka perawat tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan perawat terhadap rumah sakit, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas perawat tersebut terhadap rumah sakit.

3) Hubungan Efikasi Diri Dengan Loyalitas Kerja Perawat di RSUD Dr.R Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro

Hasil uji *spearman rank* diketahui nilai *p-value* = 0,00 berarti $p < 0.00$ dan nilai $r_s = 0,437$ maka H_1 diterima atau H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara efikasi diri dengan loyalitas kerja perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuan untuk

memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Vivik & Raudatussalamah, 2014). Perawat yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas akan memiliki kepuasan ketika tugas tersebut telah terselesaikan. Perawat yang mengerti akan kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang ada pada dirinya dan meyakini kemampuan dimilikinya mampu menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga menimbulkan efikasi diri yang tinggi dalam diri perawat.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat yang efikasi dirinya tinggi mempunyai loyalitas kerja yang tinggi. Efikasi diri perawat merupakan keyakinan bahwa seorang perawat dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu. Efikasi diri mempunyai tiga dimensi yaitu: tingginya tingkat kesulitan tugas seseorang yang diyakini masih dapat dicapai, keyakinan pada kekuatan, dan generalisasi yang berarti harapan dari sesuatu yang telah dilakukan. Loyalitas kerja perawat yang tinggi terhadap rumah sakit timbul di dalam diri setiap karyawan sesuai dengan cara karyawan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Perawat yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mengerti akan pentingnya tanggung jawab yang akan diselesaikan. Perawat yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan menunjukkan komitmen dan loyalitas terhadap rumah sakit dengan menunjukkan kinerja terbaik sesuai dengan harapan rumah sakit, perawat akan mampu dan yakin mengatasi segala hambatan dan kesulitan yang mereka terima selama melakukan pekerjaan dengan perasaan senang dan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat perawat yang efikasi diri yang sedang namun mempunyai loyalitas kerja yang rendah yang ditandai dengan seringnya absensi dan datang terlambat. Perawat yang mempunyai efikasi diri rendah cenderung mudah merasa cemas dan mudah menyerah dalam menghadapi segala hambatan dan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaannya, perawat tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan tersebut karena percaya bahwa usaha yang dilakukan tidak akan membawa pengaruh apapun. Apabila perawat terus mengalami kecemasan karena merasa tidak mampu dalam menjalankan tugasnya dengan baik maka akan berdampak pada loyalitas kerja yang rendah pula.

Loyalitas kerja yang tinggi terhadap rumah sakit timbul di dalam diri setiap perawat sesuai

dengan cara perawat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Perawat yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mengerti akan pentingnya tanggung jawab yang akan diselesaikan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan serta tujuan dari penelitian maka yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) sebagian besar perawat mempunyai efikasi diri yang sedang di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro
- 2) Sebagian besar perawat memiliki loyalitas kerja yang tinggi di di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro
- 3) Ada hubungan antara efikasi diri dengan loyalitas kerja perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

2. Saran

Dengan melihat kesimpulan di atas, adapun saran yang dapat penulis sampaikan terkait dengan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut

(1) Bagi Akademis

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai rujukan atau referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki konsep yang sama tentang loyalitas kerja perawat di rumah sakit.

(2) Bagi Praktisi

1) Bagi Rumah Sakit

Diharapkan dapat dijadikan acuan bagi manajemen Rumah Sakit untuk meningkatkan loyalitas kerja perawat melalui pemberian reward atas kinerja perawat.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini hendaknya dapat menjadi sumber pengetahuan dan informasi yang baru bagi peneliti tentang hubungan antara efikasi diri dengan loyalitas kerja perawat di RSUD Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Rosi Nur. 2019. Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Untuk Meningkatkan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Konsumen Larissa Aesthetic Center Cabang Semarang). Thesis. Fakultas Ekonomika dan Bisnis
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineke Cipta
- Arrianti, Mellisyah. (2017) “Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) dan Intensi Perilaku Mencontek Pada Saat Ujian (Studi Kasus Pada Sekelompok Mahasiswa Jurusan BPI). Skripsi. (Palembang :Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Hardianto, Gusriko, Erlamsyah dan Nurfarhanah,. (2014) . Hubungan Antara *Self-efficacy* Akademik dengan hasil Belajar Siswa. *Jurnal Konselor*, Vol 3, No 1.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2014). *Metode Penelitian, Orddinal, Penjelasan, Teori, Uji Korelasi*. Jakarta: Salemba Medika.
- Kholid, Muhammad Khoerul Amir, (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Self Efficacy* Mahasiswa Dalam Menyelesaikan Skripsi Studi Pada Mahasiswa. *Skripsi*, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Lestari, Ani dan Edy Yulianto. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54 No. 1
- Mariana , R., & Irfani, H. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, Vol. 6, No. 2, 193-202
- Nasution, Rizky Syahfitri. (2018). Pengaruh Antara *Self-Efficacy* dan Kreatifitas terhadap Intens Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara”, *Skripsi*, (Sumatera Utara : Universitas Sumatera Utara Diakses dari <http://repository.usu.ac.id>.
- Nufus, Khirzun. (2014). Hubungan *Self-Efficacy* dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa USU yang Sedang Menyusun Skripsi, *Skripsi*, (Sumatera Utara : Universitas Sumatera Utara.
- Nursalam. (2014). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Selemba Medika.
- Poerwopoespito. (2014). *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesi
- Rahmadini, Aprilia Putri. (2011). Studi Deskriptif Mengenai *Self-Efficacy* Terhadap Pekerjaan Pada Pegawai Staf Bidang Statistik Sosial Di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat”. *Skripsi*, Universitas Islam Bandung.
- Rowley, J. (2014). An Analysis of The E-service Literature: Towards A Research Agenda. *Internet Research*, 339-359
- Shofiah, V. & Raudatussalamah. (2014). Self-Efficacy Dan Self- Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*. 17 (2)
- Sinaga, elvipson. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. Skripsi Fakultas Keperawatan Universitas Sumatra Utara.
- Soegandhi, V., M., Sutanto, E., M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*.1 (1).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Suwarno. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Karyawan Pada Organisasi Terhadap Loyalitas (Studi Kajian Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Di Propinsi Jawa Timur)*. Jember: Universitas Jember
- Tami, Maya Aryati. 2015. “Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Aston Graphindo Indonesia”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Wan, H., L. (2017). *Journals Employee Loyalty At the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management*. *International Journal of Applied HRM*. 3 (1)
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.