

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, *STYLE OF LEADERSHIP*, DAN
PENERAPAN INDUSTRI 4.0 TERHADAP *EMPLOYEE LOYALTY*
DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH TIPE C
DI SOLO RAYA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

ENDAH SULISTYO WIBOWO

B 100 190 278

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, STYLE OF LEADERSHIP, DAN
PENERAPAN INDUSTRI 4.0 TERHADAP EMPLOYEE LOYALTY DI
RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH TIPE C
DI SOLO RAYA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ENDAH SULISTYO WIBOWO

B100190278

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

**Dosen
Pembimbing**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Moechammad Nasir', written over a horizontal line.

Dr. Moechammad Nasir, S.E., M.M

HALAMAN PENGESAHAN

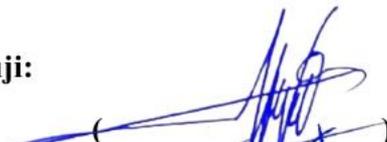
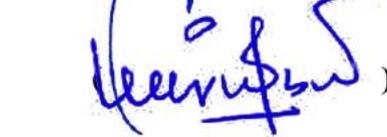
**PENGARUH HUMAN CAPITAL, *STYLE OF LEADERSHIP*, DAN
PENERAPAN INDUSTRI 4.0 TERHADAP *EMPLOYEE LOYALTY* DI
RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH TIPE C
DI SOLO RAYA**

**OLEH
ENDAH SULISTYO WIBOWO
B100190278**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 01 Februari 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

- 1. Dr. Moechammad Nasir, S.E., M.M
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Sri Murwanti, S.E., M.M
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Dra. Wuryaningsih Dwi Lestari, M.M
(Anggota II Dewan Penguji)**

()
()
()

Dekan



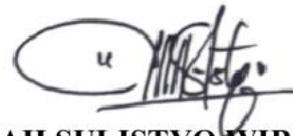
**Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E, M.Si
NIDN: 0616087401**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Oktober 2022
Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Endah Sulistyowibowo', with a circular stamp containing the letter 'u' to the left.

ENDAH SULISTYO WIBOWO
B100190278

PENGARUH HUMAN CAPITAL, *STYLE OF LEADERSHIP*, DAN PENERAPAN INDUSTRI 4.0 TERHADAP *EMPLOYEE LOYALTY* DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH TIPE C DI SOLO RAYA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari *human capital*, *style of leadership*, dan penerapan industri 4.0 terhadap *employee loyalty*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada rumah sakit Muhammadiyah Tipe-C di Solo Raya dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner terhadap 150 responden. *Sampling* dilakukan dengan teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Alat analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, dengan pengujian *inner model*, *outer model*, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Human capital* secara positif dan signifikan mempengaruhi *employee loyalty*. (2) *Style of leadership* secara positif dan signifikan mempengaruhi *employee loyalty*. (3) Penerapan industri 4.0 secara positif dan signifikan mempengaruhi *employee loyalty*.

Kata Kunci: *human capital*, *style of leadership*, industri 4.0, *employee loyalty*

Abstract

This research aims to examine the effect of human capital, style of leadership, and the application of Industry 4.0 on employee loyalty. The sample of this research are employees who worked at the Muhammadiyah Type-C hospital in Solo Raya by collecting data using a questionnaire to 150 respondents. Sampling was carried out using a non-probability sampling technique with a purposive sampling approach. The data analysis tool in this study uses the SmartPLS 3.0 application, by testing the inner model, outer model, reliability test, classic assumption test, and hypothesis testing. The results of this study indicate that (1) Human capital positively and significantly influences employee loyalty. (2) Style of leadership positively and significantly influences employee loyalty. (3) The application of Industry 4.0 positively and significantly influences employee loyalty.

Keyword: human capital, style of leadership, industry 4.0, employee loyalty

1. PENDAHULUAN

Indonesia kini mulai bangkit kembali setelah adanya pandemi COVID-19 yang terjadi di tahun 2020 lalu, dimana seluruh dunia juga merasakan dampak dari adanya pandemi tersebut. Kini perlahan tapi pasti negara – negara di dunia mulai bangkit dan menata kembali sektor – sektor yang terdampak oleh COVID-19. Salah satu sektor yang menjadi pusat perhatian dunia adalah sektor ekonomi, dimana *International Monetary Fund* (IMF) memproyeksikan bahwa ekonomi global tumbuh minus di angka 3%. Dampak pada bidang ekonomi memang sangat dahsyat dan bisa dirasakan secara langsung oleh masyarakat, salah satunya yaitu banyak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hingga terjadinya *Work from Home* (WFH). Terlebih beberapa tahun belakang ini banyak generasi milenial yang melakukan *job-hopping*, sehingga semakin banyak sumber daya manusia yang membutuhkan lapangan kerja (Nova, 2018).

Keadaan sumber daya manusia di Indonesia sendiri berdasarkan data yang diterbitkan oleh media Merdeka menunjukkan bahwa hingga kini kualitas sumber daya manusia masih rendah. Menurut data dari BPS ditunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan sekolah dasar ke bawah, yaitu sebesar 39,10% sedangkan tenaga kerja yang memiliki pendidikan akhir diploma dan strata hanya mencapai angka 12,60%. Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi, baik di dalam institusi maupun perusahaan yang berperan sebagai asset sehingga keterampilannya harus dilatih dan dikembangkan (Susan, 2019). Kini pemerintah sedang gencar melakukan pembinaan demi mencetak sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mendukung majunya perekonomian dan pembangunan nasional sehingga dapat bersaing dengan negara – negara lainnya, terlebih lagi kini Indonesia sedang bangkit dari pandemi COVID-19. Selain itu, dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia yang unggul, maka taraf hidup masyarakat sekaligus roda perekonomian juga akan ikut membaik dan mengalami peningkatan.

Menunjang hal tersebut maka sebuah organisasi perlu memperhatikan setiap perilaku dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut (Amir, 2019), perilaku dikatakan sebagai hubungan antara sumber daya manusia dengan manajemen, dalam artian perilaku menekankan pada aspek manusia dalam sebuah organisasi. Termasuk dalam segala hal yang dilakukan di dalam organisasi seperti, berkomunikasi dengan atasan, menata arsip, melakukan presentasi, dan bentuk perilaku lainnya.

Demi memahami perilaku satu sama lain antara atasan dan bawahan maka perlu dipahami adanya perilaku kerja. Menurut (Amir, 2019) perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan tipe yang berbeda. Sedangkan menurut Robbins (2002) perilaku kerja merupakan bagaimana orang – orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Pendapat tersebut menekankan pada sikap apa yang akan diambil oleh orang dengan tipe ini ketika berada di lingkungan kerja, apakah akan memberikan respon positif atau memberikan sikap penolakan terhadap situasi tersebut.

Menerapkan perilaku kerja yang konsisten dan positif menjadi satu hal yang penting untuk mencapai sebuah keberhasilan di dalam organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, pemimpin perlu memperhatikan setiap faktor yang mempengaruhi karyawan untuk dipertimbangkan dan dievaluasi demi mendapatkan keputusan yang memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Karyawan sendiri dianggap sebagai asset penting bagi perusahaan, mereka memiliki peranan untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan hingga bisa melakukan apapun demi keberhasilan perusahaan. Hal tersebut sering disebut dengan loyalitas karyawan, seperti yang dikemukakan (Melsi, 2022) bahwa

sebuah perusahaan membutuhkan karyawan dengan kesetiaan tinggi, sebab dengan begitu karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Loyalitas karyawan merupakan sebuah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Ada beberapa hal yang memengaruhi loyalitas karyawan, terlebih melalui faktor internal perusahaan seperti adanya gaya kepemimpinan yang sesuai, kepemilikan sumber daya manusia yang unggul, dan mengikuti perkembangan zaman sehingga seluruh sumber daya manusia didalamnya dapat berproses dan berkembang dengan baik, dimana hal tersebut nantinya akan menjadi dasar dalam pembentukan kerangka penelitian pada penelitian ini. Kemudian, modal manusia atau dikenal dengan *human capital* sendiri menurut (Amir, 2019) merupakan sebuah modal yang besar bagi organisasi dan perusahaan, *human capital* dianggap sebagai sumber daya yang memiliki nilai dan sesuatu yang sulit untuk ditiru. Selain itu, kelayalitan karyawan dapat dipengaruhi juga oleh kemajuan industri, seperti disampaikan oleh Staf Ahli Menteri Perindustrian Bidang Iklim Usaha dan Investasi, Andi Rizaldi, bahwa ia telah menetapkan inisiatif *Making Indonesia 4.0* untuk mengimplementasikan sejumlah strategi dan menghasilkan peluang pekerjaan baru yang lebih spesifik untuk mengakomodasikan jumlah tenaga kerja yang besar.

Seiring berkembangnya zaman, banyak orang mulai mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, bahkan tidak jarang mereka berhenti bekerja untuk mencari perusahaan yang sekiranya lebih nyaman. Hal ini sering disebut dengan *job hopping*, yaitu sebuah fenomena dimana seorang karyawan meninggalkan pekerjaan secara cepat, atau hanya dapat bertahan selama beberapa tahun saja dibandingkan untuk bertahan pada satu pekerjaan dalam waktu yang cukup lama. Berdasarkan pada Organisasi *Pricewaterhouse Coopers* fenomena *job hopping* ini lebih banyak muncul pada karyawan yang usianya lebih muda atau pada generasi milenial (Novisari & Dahesihsari, 2020). Seperti pada kasus perawat di rumah sakit umum daerah Buol, Provinsi Sulawesi Tengah menurut (Jaapar *et al.*, 2011) angka *job hopping* atau *turn over* kerja pada rumah sakit ini sangat tinggi yang disebabkan oleh permasalahan jam kerja, dimana karyawan mengalami kelebihan jam kerja dan terjadi stress kerja, hal itu juga berdampak pada pengembangan diri karyawan, mereka tidak bisa mengembangkan ilmu dan keterampilannya sebagai sumber daya utama pada instansi tersebut.

Berawal dari fenomena tersebut, sebenarnya ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan, seperti beberapa variable yang telah disebutkan sebelumnya bahwa perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, mengembangkan *human capital*, dan menerapkan industri 4.0 yang semakin canggih. Sehingga dengan begitu, karyawan akan merasa nyaman dan berkomitmen untuk bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Penelitian ini merupakan replika dari penelitian (Jaapar *et al.*, 2011). Perbedaan pada penelitian ini terletak pada

variabel yang nantinya akan mempengaruhi karyawan dalam hal loyalitas kerja kepada perusahaan dan juga tahun penelitian. Penelitian terdahulu membahas mengenai faktor yang menyebabkan terjadinya fenomena *job hopping*, serta menggunakan objek hanya pada satu rumah sakit umum daerah. Sedangkan, pembaharuan pada penelitian ini yaitu akan dibahas mengenai pengaruh dari variabel baru yaitu *human capital*, gaya kepemimpinan, dan penerapan industri 4.0 terhadap loyalitas karyawan. Objek yang digunakan pun berbeda yaitu digunakan rumah sakit Muhammadiyah tipe – C yang berada di Solo Raya.

Rumah sakit tipe – C sendiri merupakan sebuah rumah sakit yang memberikan pelayanan kedokteran spesialis yang terbatas, biasanya hanya memberikan pelayanan paling sedikit empat medik dasar dan empat spesialis penunjang. Rumah sakit tipe – C biasanya didirikan di setiap pusat kabupaten atau kota untuk melayani rujukan pada fasilitas kesehatan tingkat satu. Kemudian digunakan objek rumah sakit Muhammadiyah sebab penelitian ini bergerak dibawah civitas Muhammadiyah sehingga menarik untuk meneliti fasilitas kesehatan yang bersangkutan dengan civitas ini. Selain itu, dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui kualitas manajemen yang ada didalamnya serta apakah sumber daya manusia didalamnya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap rumah sakit tersebut atau tidak. Berdasarkan uraian yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam penelitian skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Human Capital*, *Style of Leadership*, dan Penerapan Industri 4.0 Terhadap *Employee Loyalty* Di Rumah Sakit Muhammadiyah Tipe C Se-Solo Raya”.

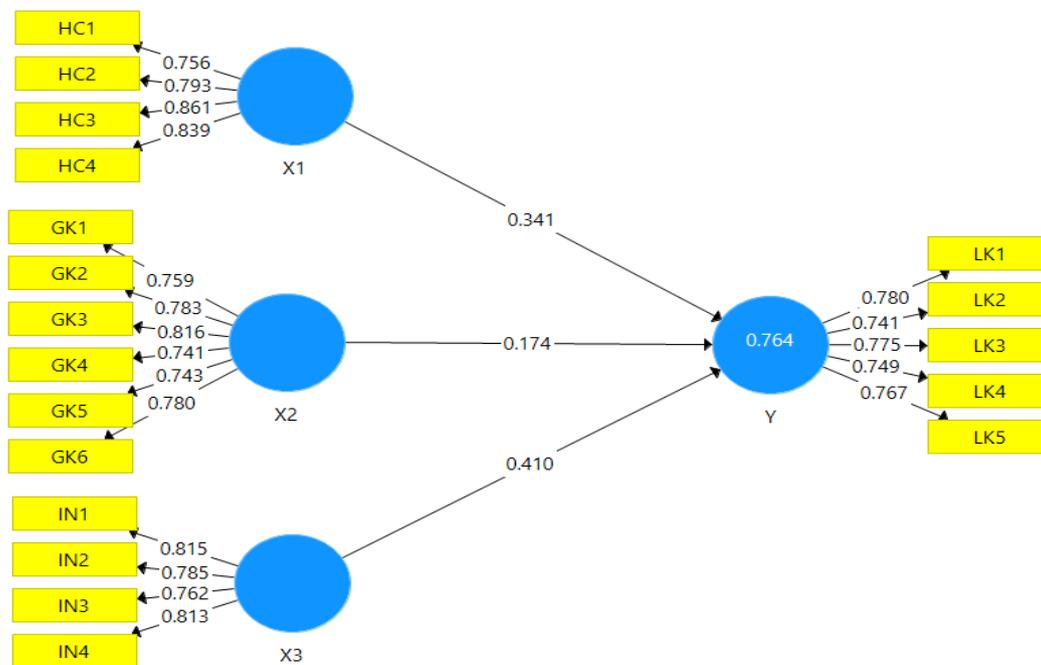
2. METODE

Pada penelitian ini digunakan metode penelitian asosiatif, dimana menurut Melsi (2022) penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah pada penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Digunakan pula pendekatan kuantitatif, yang merupakan investigasi mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan Teknik statistik, matematika, maupun komputasi. Tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk meningkatkan serta memanfaatkan teori yang berhubungan dengan fenomena yang berlangsung. Suatu teknik mengumpulkan data yang bertujuan untuk menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada di sebuah instansi atau organisasi sehingga perlu menggunakan teknik dan alat pengumpulan data yang relevan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner atau angket. Menurut (Nugroho, 2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk memperoleh informasi. Responden harus memberikan jawaban sesuai dengan pertanyaan yang telah tertulis didalam kuesioner dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di lingkungan penelitian tanpa ada paksaan dari pihak mana pun

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Pada penelitian kali ini, pengujian hipotesisi menggunakan alat analisis data berupa *Partial Least Square* (PLS) dengan program *SmartPLS 3.0*. Berikut hasil analisis data primer yang digunakan, Hasil yang didapat dari pengujian outer model ini menggunakan analisis *convergent validity*, *discriminant validity*, dan uji reliabilitas yang dapat diketahui sebagai berikut, Penggunaan *convergent validity* bertujuan untuk mengukur keberlakuan suatu indikator dari hasil pengukuran suatu variabel terhadap konsep teoritis yang menjelaskan keberadaan indikator tersebut dari suatu pengujian. Pad uji *convergent validity* membuktikan apakah pertanyaan dalam instrument yang digunakan dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti yang dimaksudkan oleh penulis.



Gambar 1. *Loading Factor*

Terlihat dari gambar 1 diatas, bahwa seluruh indikator nilai *loading factor* sudah berada pada $> 0,7$ sehingga masih dapat diterima sebab batas nilai dari *loading factor* sendiri adalah $> 0,7$. *Convergent validity* juga dapat digambarkan dalam tabel hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis *Convergent Validity*

	X ₁	X ₂	X ₃	Y
GK ₁		0,759		
GK ₂		0,783		
GK ₃		0,816		
GK ₄		0,741		
GK ₅		0,743		
GK ₆		0,780		

HC ₁	0,756		
HC ₂	0,793		
HC ₃	0,861		
HC ₄	0,839		
IN ₁		0,815	
IN ₂		0,785	
IN ₃		0,762	
IN ₄		0,813	
LK ₁			0,780
LK ₂			0,741
LK ₃			0,775
LK ₄			0,749
LK ₅			0,767

Hasil analisis pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa ke empat variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai korelasi > 0,7. Sehingga dapat diartikan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel *human capital*, *style of leadership*, penerapan industri, dan *employee loyalty* dapat dipahami oleh responden dan memenuhi syarat untuk diteliti.

Nilai pada uji ini dapat diukur dengan cara membandingkan nilai *cross loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan yang lainnya. Validitas diskriminan ini digunakan untuk membuktikan apakah pertanyaan – pertanyaan pada setiap variabel laten tidak dikacaukan oleh responden yang menjawab kuesioner berdasarkan pada pertanyaan variabel laten lainnya.

Tabel 2. Hasil Analisis *Cross Loading*

	X ₁	X ₂	X ₃	Y
GK ₁	0,663	0,759	0,612	0,594
GK ₂	0,607	0,783	0,606	0,629
GK ₃	0,568	0,816	0,617	0,602
GK ₄	0,635	0,741	0,679	0,597
GK ₅	0,654	0,743	0,664	0,576
GK ₆	0,620	0,780	0,561	0,612
HC ₁	0,756	0,624	0,620	0,648
HC ₂	0,793	0,600	0,645	0,633
HC ₃	0,861	0,726	0,763	0,713
HC ₄	0,839	0,677	0,734	0,706
IN ₁	0,757	0,658	0,815	0,737
IN ₂	0,618	0,638	0,785	0,620
IN ₃	0,634	0,649	0,762	0,640
IN ₄	0,684	0,619	0,813	0,663
LK ₁	0,636	0,583	0,662	0,780
LK ₂	0,657	0,578	0,679	0,741
LK ₃	0,626	0,601	0,624	0,775
LK ₄	0,624	0,624	0,621	0,749
LK ₅	0,623	0,593	0,617	0,767

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa seluruh *loading* indikator terhadap konstruk lebih besar daripada *cross loading*, oleh karena itu pada model ini telah memenuhi syarat *discriminant validity*. Maka dari hasil tabel tersebut membuktikan bahwa pertanyaan – pertanyaan yang diajukan valid dan tidak dapat terganggu oleh responden yang menjawab kuesioner berdasarkan pertanyaan variabel laten lainnya. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan sebagai syarat untuk menyatakan bahwa keandalan atau validitas telah tercapai sebesar 0,5. Sehingga apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) < 0,5 maka indikator menunjukkan bahwa rata – rata error tinggi. Namun, semakin besar varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka akan semakin besar representasi variabel manifest terhadap konstruk latennya.

Tabel 3. Hasil Analisis AVE

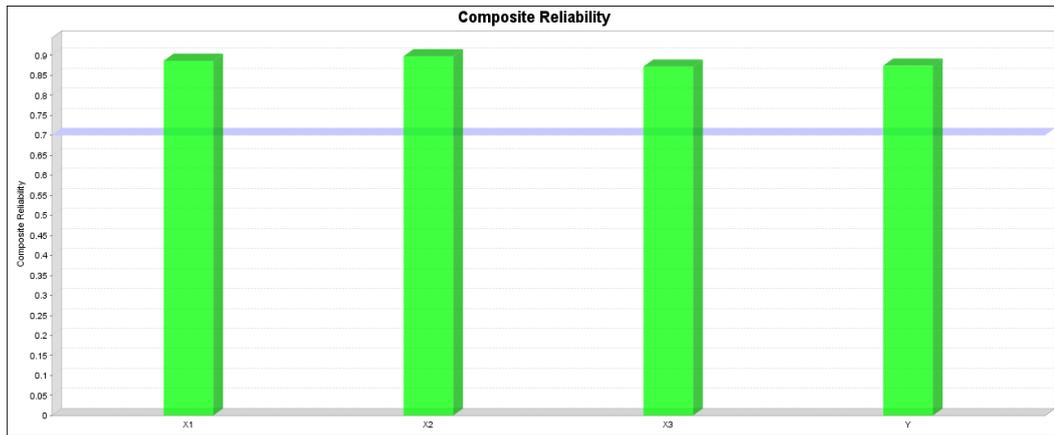
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X ₁	0,661
X ₂	0,630
X ₃	0,594
Y	0,582

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, diketahui bahwa nilai AVE pada seluruh variabel laten menunjukkan angka > 0,5 yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi syarat validitas diskriminan. Nilai pada *composite reliability* harus > 0,7 untuk dikatakan reliabel. *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel, apakah sebuah variabel memiliki konsistensi yang tetap atau tidak.

Tabel 4. Hasil Analisis Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X ₁	0,828	0,832	0,886	0,661
X ₃	0,804	0,808	0,872	0,630
X ₂	0,863	0,864	0,898	0,594
Y	0,820	0,820	0,874	0,582

Berdasarkan pada tabel 4 diketahui bahwa nilai dari *composite reliability* sudah mencapai > 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang reliabel. Dengan nilai ini, dapat digunakan dalam menguji nilai reliabilitas masing – masing indikator pada suatu variabel, karena dalam uji reliabilitas sendiri berhubungan dengan ketepatan dan ketelitian dari pengukuran.



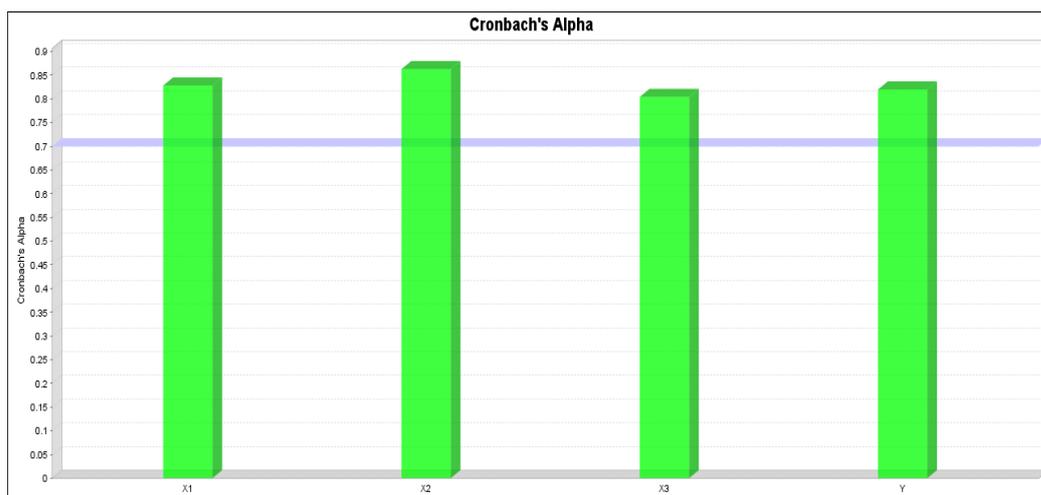
Gambar 2. Bagan Analisis *Composite Reliability*

Dalam hal ini *Cronbach alpha* juga digunakan untuk mengukur indikator – indikator pada variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Dimana variabel tersebut dikatakan reliabel apabila bernilai $> 0,7$, dan dikatakan sangat reliabel apabila variabel bernilai $> 0,8$, dimana instrument sebagai alat ukur dianggap handal dan dapat diterima.

Tabel 5. Hasil Analisis Cornbach Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X ₁	0,828	0,832	0,886	0,661
X ₃	0,804	0,808	0,872	0,630
X ₂	0,863	0,864	0,898	0,594
Y	0,820	0,820	0,874	0,582

Melihat dalam tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari keseluruhan konstruk memiliki nilai yang melebihi 0,7, maka untuk uji *cronbach alpha* tidak terdapat masalah. Sehingga data pada penelitian dapat dinyatakan valid dan reliabel.



Gambar 3. Bagan Analisis *Cornbach Alpha*

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh *Human Capital* Terhadap *Employee Loyalty*

H1: *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*.

Dalam hasil penghitungan uji analisis yang telah dilakukan, dan berdasarkan pada jawaban responden dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Tipe C di Solo Raya memiliki modal manusia yang baik, dibuktikan dengan mereka yang sependapat dengan pernyataan pada kuesioner yaitu memiliki pengetahuan yang luas, keahlian yang membantu, pengalaman yang dimiliki untuk mengatasi masalah dan keterampilan yang dapat meningkatkan kinerja.

Kemudian pada penghitungan secara simultan dan besarnya koefisien parameter untuk variabel X_1 terhadap Y pada penghitungan *bootstrapping* diperoleh sebesar 0,341 yang berarti terdapat pengaruh yang positif. Bahwa semakin tinggi nilai X_1 maka Y akan meningkat pula, peningkatan satu satuan X_1 akan meningkatkan Y sebesar 34,1%. Berdasarkan perhitungan bootstrap tersebut, hasil uji X_1 terhadap Y adalah sebesar 0,337 dengan t_{hitung} sebesar 4,331 dan standar deviasi 0,079. Dimana nilai p_{value} adalah $0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima yang berarti *human capital* memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap *employee loyalty*. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan (Mihardjo et al., 2021) yang mengatakan bahwa *human capital* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3.2.2 *Style Of Leadership* Terhadap *Employee Loyalty*

H2: *Style of leadership* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*.

Dalam hasil penghitungan uji analisis yang telah dilakukan, dan berdasarkan pada jawaban responden dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Tipe C di Solo Raya memiliki pemimpin yang baik, dibuktikan dengan mereka yang sependapat dengan pernyataan bahwa pemimpin dalam perusahaan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, mampu memberikan motivasi dan mengambil keputusan yang tepat, memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan karyawan juga merasa puas pada sistem kepemimpinan yang digunakan.

Hasil uji t menunjukkan hasil koefisien parameter untuk variabel X_2 terhadap Y sebesar 0,174 yang berarti terdapat pengaruh yang positif. Bahwa semakin tinggi nilai X_2 maka Y akan meningkat pula, peningkatan satu satuan X_2 akan meningkatkan Y sebesar 17,4%. Berdasarkan perhitungan bootstrap tersebut, hasil uji X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,183 dengan t_{hitung} sebesar 2,194 dan standar deviasi 0,079. Maka nilai p_{value} adalah $0,029 < 0,05$ sehingga H_2 diterima yang berarti *style of leadership* memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap *employee loyalty*. Sejalan dengan temuan penelitian (Wellyanto & Halim, 2017) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kemudian pada penelitian (Abbas,

2017) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan (Citra & Fahmi, 2019) juga menyimpulkan bahwa sebuah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

3.2.3 Pengaruh Penerapan Industri 4.0 Terhadap *Employee Loyalty*

H₃: Penerapan industri 4.0 diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*

Dalam hasil penghitungan uji analisis yang telah dilakukan, dan berdasarkan pada jawaban responden dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa pada Rumah Sakit Muhammadiyah Tipe C di Solo Raya memiliki penerapan industri 4.0 yang baik, dibuktikan dengan mereka yang sependapat dengan pernyataan pada kuesioner yaitu pada rumah sakit ini memiliki infrastruktur yang baik, didukung dengan design organisasi yang baik, memiliki pelatihan sumber daya manusia yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, dan dengan menerapkan industri 4.0 ini dapat memberikan efisiensi pada kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan besarnya koefisien parameter untuk variabel X₃ terhadap Y sebesar 0,410 yang berarti terdapat pengaruh yang positif. Bahwa semakin tinggi nilai X₃ maka Y akan meningkat pula, peningkatan satu satuan X₃ akan meningkatkan Y sebesar 41%. Berdasarkan perhitungan bootstrap tersebut, hasil uji X₃ terhadap Y adalah sebesar 0,407 dengan t_{hitung} sebesar 4,035 dan standar deviasi 0,102. Maka nilai p_{value} adalah 0,000 < 0,05 sehingga dari penelitian ini H₃ diterima yang berarti penerapan industri 4.0 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*. Penelitian ini didukung oleh penelitian Nurfitri *et al.*, (2021) yang juga menyatakan bahwa penerapan industri 4.0 pada sebuah perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dari pelaku usaha atau karyawan pada perusahaan.

4. PENUTUP

Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty* pada RS Muhammadiyah tipe- C di Solo raya. Sehingga dapat disimpulkan apabila semakin baik *human capital* yang di terapkan dalam perusahaan maka akan meningkat pula *employee loyalty* karyawan yang ada didalamnya. *Style of leadership* atau gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty* pada RS Muhammadiyah tipe- C di Solo raya. Sehingga dapat disimpulkan apabila semakin baik gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam perusahaan maka akan meningkat pula *employee loyalty* karyawan yang ada didalamnya. Penerapan industri 4.0 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty* pada RS Muhammadiyah tipe C di Solo raya. Sehingga dapat disimpulkan apabila semakin baik dan maju penerapan industri 4.0 yang diterapkan dalam perusahaan maka akan meningkat pula *employee loyalty* karyawan yang ada didalamnya. Berdasarkan nilai R² maka dapat dijelaskan perubahan pada variabel *employee loyalty*

dapat dijelaskan oleh perubahan variabel *human capital*, *style of leadership*, dan penerapan industri 4.0.

Berdasarkan pada analisis *bootstrapping* yang dilakukan pada penelitian ini menemukan bahwa variabel penerapan industri 4.0 adalah variabel yang paling mempengaruhi *employee loyalty*. Sehingga untuk mencapai *employee loyalty* yang maksimal dan menumbuhkan rasa loyalitas yang tinggi, dapat dipertimbangkan penggunaan dan penerapan industri 4.0 ini pada fasilitas dan infrastruktur, pelatihan terhadap sumber daya manusia, desain organisasi yang baik, dan penggunaan sumber daya yang efisien. Berdasarkan pada analisis *bootstrapping* penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan menjadi variabel terendah yang memiliki pengaruh terhadap *employee loyalty*. Sehingga perusahaan perlu mengembangkan beberapa kemampuan sumber daya manusia seperti, kemampuan dalam mengambil keputusan, memotivasi karyawan, berkomunikasi dengan benar, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan pengendalian emosi yang baik. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi hubungan antara variabel *human capital*, *style of leadership*, penerapan industri 4.0 dan *employee loyalty* pada instansi lainnya dengan menambahkan variabel lain atau mengganti beberapa variabel yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. (2017). The Effect of Organizational Culture and Leadership Style towards Employee Engagement and Their Impact towards Employee Loyalty. *Asian Journal of Technology and Management Research*, 7(2), 1–11.
- Adeline, K. (2022). DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION. *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42–63. <https://doi.org/10.52859/jbm.v10i2.205>
- Adriani, E. (2019). Pengukuran Modal Manusia (Suatu Studi Literatur). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 176. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.86>
- Amir, M. T. (2019). *Perilaku Organisasi* (1st ed., Vol. 2). Prenadamedia Group.
- Cahyadi, B. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Cornelia, O. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT.ABC. *Performa Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(1), 42–52.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EViews untuk Teknik Analisis Data* (Y. Setyaningsih, Ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.

- Fonna, N. (2019). *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang*. Guepedia.com.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan program IBM SPSS* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjanto. (2002). MUTU MODAL MANUSIA DAN PERTUMBUHAN EKONOMI Human Capital and Economic Growth HARDJANTO 1). *Jurnal Manajemen Hutan Tropika*, 8(1), 65–71.
- Jaapar, Saining., Asiah, Hamzah., & Indar. (2011). *intention turn over rsud*.
- Kasmawati, Y. (2017). HUMAN CAPITAL DAN KINERJA KARYAWAN (Suatu Tinjauan Teoritis). *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265–280. <http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Ketut, I., Hermawan, A., & Riana, I. G. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. INTI BUANA PERMAI DENPASAR BALI. *E-Jurnal Manajemen*, 624–642.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93–100. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i3.93-100>
- Melsi, Y. (2022). Gaya Kepemimpinan General Manager terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(1), 147–152. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i1.34574>
- Mihardjo, L. W. W., Jermisittiparsert, K., Ahmed, U., Chankoson, T., & Iqbal Hussain, H. (2021). Impact of key HR practices (human capital, training and rewards) on service recovery performance with mediating role of employee commitment of the Takaful industry of the Southeast Asian region. *Education and Training*, 63(1), 1–21. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2019-0188>
- Mulyana, A., Widodo, E., Rasmawati, Rizal, F., Firmansyah, Prayetno, S., & Warsono. (2017). Majalah Manajemen & Bisnis Ganesha. *STIE GANESHA PRESS*, 1–137.
- Nindyati, A. D. (2017). PEMAKNAAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI X DAN GENERASI Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*, 1(1). <http://www.redtreeleadership.com/>
- Nova, H. C. (2018). *FENOMENA JOB-HOPPING PADA “GENERASI Y.”* Universitas Kristen Satya Wacana.
- Novisari, L., & Dahesihsari, R. (2020). PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN PINDAH KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA. *MANASA*, 8(1), 20–33. <https://doi.org/10.25170/manasa.v8i1.1950>
- Nugroho, E. (2018). *Prinsip - prinsip Menyusun Kuesioner* (1st ed.). UB Press.
- Nur, M., Nurkaidah, & Nonci, N. (2019). GAYA KEPEMIMPINAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE. *Jurnal Paradigma*, 2(1), 24–31. <https://journal.unibos.ac.id/paradigma/article/view/107>.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>

- Popli, S., & Rizvi, I. A. (2017). Leadership style and service orientation: the catalytic role of employee engagement. *Journal of Service Theory and Practice*, 27(1), 292–310. <https://doi.org/10.1108/JSTP-07-2015-0151>
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). industri 4.0: TELAAH KLASIFIKASI ASPEK DAN ARAH PERKEMBANGAN RISET. *Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17–26. DOI:10.14710/jati.13.1.17-26
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Relani, I., Hidayat, E. N., Politeknik, A., Akpelni, B., Studi, P., Politeknik, T., Pawiyatan, J., Ii, L., & Semarang, B. D. (2019). PENGARUH REVOLUSI INDUSTRI 4.0 TERHADAP ONLINE SERVICE TERMINAL PETIKEMAS KOJA JAKARTA. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(2), 120–128.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Shamim, S., Cang, S., Yu, H., & Li, Y. (2017). Examining the feasibilities of Industry 4.0 for the hospitality sector with the lens of management practice. *Energies*, 10(4). <https://doi.org/10.3390/en10040499>
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 1(1), 342–351.
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2017). ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN HOTEL X BALI. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2), 328–341.
- Wilianto, H. (2019). PEMETAAN LOYALITAS KARYAWAN PT MITRA TRITUNGAL SAKTI. *Jurnal AGORA*, 7(1).