

**PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
INSTALASI GIZI DI RS RK CHARITAS PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen



Diajukan Oleh:

Etik Purnamawati

NPM.2101110040

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Etik Purnamawati
Nomor Pokok/NPM : 2101110040
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 31/01/2025

Pembimbing I :

Kartawinata, S.E., M.P

NIDN : 0214125901

Tanggal 31/01/2025

Pembimbing II :

Syahyuni, S.E., M.M

NIDN : 0226106101

Mengetahui :

Dekan

Tanggal 05/02/2025



Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 05/02/2025

Mariyam Zanariah, S.E., MM

NIDN : 0222096301


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Etik Purnamawati
Nomor Pokok/NPM : 2101110040
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 31/01/2025

ketua penguji :


Kartawinata, S.E., M.P
NIDN : 0214125901

Tanggal 31/01/2025

Penguji I :


Syahyuni, S.E., M.M
NIDN : 0226106101

Tanggal 01/02/2025

Penguji II :



Yun Suprtni, S.E., M. Si
NIDN : 0207066701

Mengesahkan :

Dekan


Tanggal 05/02/2025
Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Tanggal 05/02/2025
Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN : 0222096301

02/PS/DFEB/025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Etik Purnamawati

Nomor Pokok : 2101110040

Angkatan : 2021

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan
Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi
Gizi di Rs Rk Charitas Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 2024



Etik Purnamawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritas	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi	9

2.1.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Komunikasi	10
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi	10
2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Komunikasi	11
2.1.2.3 Proses Komunikasi.....	12
2.1.2.4 Fungsi Komunikasi	12
2.1.2.5 Prinsip Komunikasi yang Efektif.....	13
2.1.2.6 Dimensi Komunikasi.....	14
2.1.2.7 Indikator Komunikasi.....	15
2.1.3 Karakteristik Individu	16
2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individu	16
2.1.3.2 Dimensi Karakteristik Individu.....	18
2.1.3.3 Indikator Karakteristik Individu.....	19
2.1.3.4 faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu.....	21
2.1.4 Loyalitas	23
2.1.4.1 Pengertian Loyalitas.....	23
2.1.4.2 Aspek-Aspek Loyalitas Pada Karyawan	25
2.1.4.3 Dimensi Loyalitas Pada Karyawan	26
2.1.4.4 Indikator Loyalitas Pada Karyawan	27
2.2 Penelitian Lain Yang relevan	28
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	31
2.4 Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.1.1 Tempat Penelitian	34
3.1.2 Waktu Penelitian	34
3.2 Sumber dan Teknik Pengolahan Data	35
3.2.1 Sumber Data.....	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel dan sampling	38
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	40
3.5.1 Variabel penelitian	40
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.6 Instrumen Variabel Penelitian.....	43
3.7 Uji Instrumen Penelitian	45
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Reliabilitas	46
3.8 Teknik Analisis Data.....	47
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.2 Uji Normalitas.....	47
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.8.4 Uji Multikolinieritas.....	48

3.9 Analisis Regresi Berganda	49
3.9.1 Analisis Koefisien Korelasi	50
3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi	51
3.10 Uji Hipotesis	51
3.10.1 Uji Simultan (Uji F)	51
3.10.2 Uji Parsial (Uji t).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Sejarah Singkat	55
4.1.2 Visi, Misi dan Motto	58
4.1.2.1 Visi	58
4.1.2.2 Misi	58
4.1.2.3 Motto	58
4.1.3 Bagan dan Struktur Organisasi	58
4.1.4 Tugas dan Wewenang	61
4.2 Karakteristik Responden	62
4.3 Analisis Data	64
4.3.1 Uji Validitas	64
4.3.2 Uji Reliabilitas	66
4.4 Uji Asumsi Klasik	67
4.4.1 Uji Normalitas	67
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	69
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	70

4.5 Metode Analisis Data.....	71
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	71
4.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	73
4.5.3 Koefisien Determinasi	74
4.6 Hipotesis.....	75
4.6.1 Uji Simultan (Uji F)	75
4.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	76
4.7 Pembahasan Penelitian.....	81
4.7.1 Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi Rs Rk Charitas Palembang	81
4.7.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi Di Rs Rk Charitas Palembang	81
4.7.3 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi Di Rs Rk Charitas Palembang	82
4.7.4 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi Di Rs Rk Charitas Palembang.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	86

ABSTRAK

ETIK PURNAMAWATI, Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja karyawan Instalasi Gizi Di Rs Rk Charitas Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Kartawinata, S.E., M.P dan Ibu Syahyuni, S.E., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang dari karyawan Instalasi Gizi. Teknik yang digunakan adalah Teknik analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Servis Solution (SPSS)* versi 26.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Karakteristik Individu dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 1,754 + 0,318 X_1 + 0,344 X_2 + 0,324 X_3$. Komunikasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang karena variabel model Komunikasi nilai t sig $0,000 < \alpha (0,05)$. Karakteristik Individu (X_2) terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang karena variabel model Karakteristik Individu nilai t sig $0,000 < \alpha (0,05)$. Loyalitas Karyawan (X_3) terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang karena variabel model Loyalitas Karyawan nilai t sig $0,000 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Komunikasi, Karakteristik Individu, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ETIK PURNAMAWATI, the Influence of Communication, Individual Characteristics and Employee Loyalty on the Performance of Nutrition Installation Employees at Rs Rk Charitas Palembang (Under the guidance of Mr. Kartawinata, S.E., M.P and Mrs. Syahyuni, S.E., M.M)

This research aims to determine whether there is an influence of Communication, Individual Characteristics and Employee Loyalty on the Performance of Nutrition Installation Employees at Rs Rk Charitas Palembang. The sample in this study was 38 employees of the Nutrition Installation. The technique used is a multiple linear analysis technique which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 26.

This research shows that Communication, Individual Characteristics and Employee Loyalty simultaneously influence the Nutrition Installation Employees at Rs Rk Charitas Palembang with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. Multiple linear regression equation $Y = 1.754 + 0.318 X_1 + 0.344 X_2 + 0.324 X_3$. Communication (X_1) has a partial effect on the performance of nutrition installation employees at Rs Rk Charitas Palembang because the Communication model variable has a value of $t \text{ sig } 0.000 < \alpha (0.05)$. Individual Characteristics (X_2) have a partial influence on the Performance of Nutrition Installation Employees at Rs Rk Charitas Palembang because the Individual Characteristics model variable has a t value of $0.000 < \alpha (0.05)$. Employee Loyalty (X_3) has a partial influence on the Performance of Nutrition Installation Employees at Rs Rk Charitas Palembang because the Employee Loyalty model variable has a t value of $0.000 < \alpha (0.05)$.

Keywords: Communication, Individual Characteristics, Employee Loyalty, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit merupakan penyedia pelayanan kesehatan yang bermutu. Rumah sakit dituntut mampu bersaing dan bertahan serta berorientasi pada kepuasan pelanggan. Selain itu, dilaksanakan juga upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam suatu tatanan rujukan yang bermanfaat untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian.

Menurut WHO (World Health Organization) Rumah Sakit adalah bagian dari organisasi sosial dan kesehatan yang menyediakan pelayanan komprehensif, penyembuhan penyakit dan pencegahan penyakit dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Maka, pada era sekarang ini rumah sakit juga dituntut memiliki keunggulan yang memberikan nilai tambah tersendiri bagi orang-orang yang berkunjung ke rumah sakit tersebut. Tujuannya agar rumah sakit tersebut memiliki diferensiasi sehingga dapat meningkatkan kunjungan yang nanti akan berdampak positif bagi profit rumah sakit.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan

keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan itu sendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara, (2014:67) kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan dengan komunikasi yang baik akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal tidak ada konflik antar karyawan serta tercapainya kepuasan kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi angka kinerja karyawan, diantaranya yaitu komunikasi, karakteristik individu dan loyalitas kerja.

Menurut Amirullah, (2015:206) komunikasi merupakan suatu proses pemindahan informasi dan pengertian atau maksud dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk lisan atau tulisan. Metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadap-hadapan, telepon, memo atau laporan. Komunikasi yang baik memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya seorang karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik

akan selalu disukai oleh pimpinan maupun sesama rekan kerja baik dari cara berkomunikasi secara lisan maupun tulisan.

Menurut Syamsudin dan Firmansyah, (2016:31) menyatakan bahwa Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti. Terjadinya komunikasi yang harmonis baik antara karyawan dengan karyawan lain maupun antara karyawan dengan atasan maka kinerja individu karyawan maupun kinerja organisasi akan meningkat. Artinya jika komunikasi berjalan dengan lancar dalam suatu organisasi maka masalah dalam operasional perusahaan akan dapat diminimalisir sehingga kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan memberikan dampak karakteristik individu yang baik dan menghadirkan loyalitas kerja yang semakin meningkat kerja bagi para pegawai untuk terus mengembangkan kinerjanya.

Menurut Aktarina, (2015:45) Karakteristik individu merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan perbedaan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya di dalam sebuah organisasi. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Dengan adanya perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan mengapa kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Secara

umum, seorang karyawan yang memiliki karakteristik individu tentu akan mempunyai ciri khas yang berbeda yang dapat membedakan dirinya dengan orang lain.

Menurut Hasibuan dalam Hanin et al (2020:15) berpendapat bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang digambarkan dengan sikap bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam organisasi maupun luar organisasi. Loyalitas karyawan adalah konsep yang mencerminkan tingkat keterikatan dan komitmen seorang individu terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ini mencakup sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dengan visi, nilai, budaya, dan tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya sebatas bertahan di tempat kerja, tetapi juga mencerminkan rasa setia dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang terjadi di perusahaan yang dilakukan tepatnya di Instalasi Gizi Rs Rk Charitas Hospital Palembang diketahui bahwa untuk masalah komunikasi organisasi secara umum dikatakan belum efektif, baik secara formal maupun informal. Komunikasi dikatakan efektif jika adanya timbal balik, sedangkan di dalam organisasi Instalasi Gizi Rs Rk Charitas Palembang komunikasi cenderung berlangsung searah, yaitu hanya dari informan saja tanpa timbal balik dari penerima pesan. Yang pertama, hal yang terjadi yaitu ketika supplier buah datang untuk menghantarkan pemesanan dari bagian pengadaan Instalasi Gizi dan dikarenakan bagian penerimaan terletak ada di belakang tetapi terkadang orang yang memesan berada di tempat pendistribusian makanan atau di depan dan supplier sendiri sudah menyampaikan bahwa pemesanan sudah tiba

pukul 14.30 WIB kepada rekan kerja yang ada dibagian belakang, lalu pesan tersebut justru tidak disampaikan kebagian pengadaan yang ada didepan kemudian karena menunggu terlalu lama terjadilah komplain yang mengakibatkan pelayanan kepada supplier menjadi kurang baik.

Yang kedua, pelayanan pendistribusian ke penyaji. Penyaji memberitahukan ke petugas gizi melalui telepon untuk disiapkan makanan bubur saring (BS) porsi kecil 3x sehari mulai dari siang hari sampai nanti akan diberitahukan lagi untuk pasien yang pasca operasi, tetapi petugas gizi tidak menyampaikan kepada rekan kerja yang masuk shift kedua (shift siang) bahwa permintaan itu adalah untuk diberikan kepada pasien 3x dalam sehari, lalu saat penyaji datang dan hendak mengambil permintaan makanan tersebut, petugas gizi (shift kedua) menjadi bingung dan saling bertanya satu kepada yang lainnya karena tidak ada pemberitahuan sebelumnya. Kemudian terjadilah *miss communication* dan komplain dari pasien yang sudah menunggu lama yang menyebabkan pelayanan kepada pasien kurang baik dan pelayanan kepada penyaji juga kurang baik.

Di Instalasi Gizi, terdapat juga berbagai macam karakter individu salah satu contohnya yaitu kurangnya kepekaan terhadap lingkungan atau kepada rekan kerja. Hal ini diduga karena faktor usia, gender, tingkat pendidikan dan lama nya masa kerja. Masa kerja didalam karakter seseorang yang hanya bekerja semena-mena saja tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan lain yang bisa menghambat pekerjaan dan tidak maksimal dalam pelayanan perusahaan. Jika karakteristik individu yang baik tentu akan mempengaruhi kinerja yang baik pula, tetapi jika

karakteristik individu tersebut kurang baik atau seseorang berada di lingkungan yang kurang baik, tentu akan membuat pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pekerjaan yang karyawan lakukan akan berdampak positif maupun negatif terhadap perusahaan itu sendiri.

Terdapat juga fakta yang diperoleh peneliti bahwa kurangnya loyalitas karyawan. Banyak karyawan yang tidak setia kepada perusahaan, dengan mempertimbangkan atau bahkan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain dengan jaminan fasilitas dan gaji atau tunjangan lebih besar, memprioritaskan kepentingan pribadi, sering mengabaikan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang mangkir atau tidak hadir tanpa keterangan kepada pihak yang bersangkutan, dan karyawan yang mendadak resign karena mendapatkan pekerjaan yang menurutnya lebih menguntungkan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **‘Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di RS RK Charitas Palembang’**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti jabarkan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi, Karakteristik Individu dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang?
3. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang?
4. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Komunikasi, Karakteristik Individu dan Loyalitas Karyawan secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang
2. Komunikasi secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang
3. Karakteristik Individu secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang
4. Loyalitas Karyawan secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan untuk dapat membantu dalam menambah pengetahuan dan pemahaman dari informasi-informasi yang disajikan dan dapat berguna dalam bidang akademis dimasa depan.

2. Manfaat Praktiis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat dan memahami peran komunikasi, karakteristik individu dan loyalitas karyawan sangat penting bagi kemajuan kinerja karyawan Instalasi Gizi di Rs Rk Charitas Palembang.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang pentingnya komunikasi ditempat kerja dan karakteristik individu serta loyalitas karyawan didalam maupun diluar lingkup kerja terutama dalam melakukan pekerjaan agar pelayanan dan target yang sudah di rencanakan dapat tercapai dengan baik.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat untuk memberikan penjelasan kepada pembaca dan kepada para peneliti selanjutnya bahwa komunikasi, karakteristik individu dan loyalitas karyawan adalah yang terutama dalam lingkup pekerjaan yang mempunyai peran penting bagi kemajuan sebuah perusahaan agar semakin berkembang dan dikenal oleh masyarakat luas

DAFTAR PUSTAKA

- Aktarina, D. (2015). Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- Amirullah., Yuliana, R., & Rahadi, D. R. (2015). Komunikasi interpersonal dalam meningkatkan motivasi karyawan di masa pandemi covid-19. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 204-208.
- Aufa., S. P., Dwi et al. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4.2 (2022): 199-214.
- Ambarwati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Kusuma Makmur. (*Journal Publishing*).
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Tohar Media.
- Adhika, I. N. R., Sukmawati, P. M., & Parwita, G. B. S. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTUNGKARA WAY "SOOGIROLL" BALI. *VALUES*, 3(2), 335-354.
- Cangara, H., Rasyid, A., Saleh, A., & Priatna, W. B. (2015). Komunikasi dalam CSR Perusahaan: Pemberdayaan Masyarakat dan Membangun Citra Positif. *Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 31(2), 37-40.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. (Journal Publisher).

- Dareho, M. P., Hasibuan, P., & Kojo, C. (2017). Pengaruh Pendidikan, Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Dwi, Astuti, et al. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4.2 (2022): 199-214.
- Effendy, N. K., & Tyas, A. S. P. (2018). Strategi komunikasi dalam interaksi dengan mahasiswa pertukaran asing. *Jurnal Gama Societa*, 2(1), 9-16.
- Edwin B. F. & Wijaya, S. W (2019) Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 145-147.
- Gozhali., Inaray, J. C. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hajar, I., et al. Amirullah, Farihanto, MN (2018). Antara Kiev dan Yogyakarta (Komunikasi Lintas Budaya." *Jurnal Penelitian Pers Dan Komunikasi Pembangunan* 19.3: 203-214.
- Hatiwi Agustina, Muladi Jaya, Yudi Pungan (2019) Pengaruh karakteristik individu, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tambang Batubara Bukit Asam *jurnal Penelitian* 63(7)
- Iskandar, R., Githa, W., & Kustiasari, T. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 15(3).

- Jaya, A. Tenri. (2022). Pengaruh komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 4(1), 20-24.
- Lawasi, R. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47-57.
- Lustanti, T., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2015). Studi Persepsi Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement dan Iklim Organisasi, 57, 36-4.
- Liliweri, A. (2016). *Komunikasi antar personal*. Prenada Media.
- Mangkunegara (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. Pengaruh Motivasi dan loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal inovasi Penelitian*, 2017, 3.9 65-68
- Mulawarman, Krisna, and Yeni Rosilawati. "Komunikasi organisasi pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta untuk meningkatkan pelayanan." *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna* 5.1 (2014): 31-41.
- Maulida, N. K. (2018). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1).
- NI Ihsan, & A Palapa (2021). Pengaruh karakteristik Individu dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

- Nurchahyo., K & Fandry., "Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Plaza Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 5.4 (2016).
- Ningrum, R. S., & Pambudi, M. A. L. (2021, November). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran (Alp) Semarang Tahun 2020. In *Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 3, No. 1, pp. 66-71).
- Purba, B. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16-29.
- Pangesti, F. N., & Asmony, T. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Kerja Bidan Puskesmas Seteluk. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9331-9345.
- Robbins., S. P., & Judge, T. A (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam., & Riyanti., "Studi loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan." *Upajiwa Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat* 2.1 (2018): 22-38.
- Syamsudin,D.,& Firmansyah, D. (2016) "Pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Jurnal Administrative*.
- Sugiyono. (2017). & Adonia Anita Batkunde. " Penggunaan Aplikasi SPSS untuk Pengujian Hipotesis." *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Sigit Purwanto, S. I. P. (2024). DEFINISI DAN KONSEP KOMUNIKASI. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1.

Setiawan, F. H., Herlina, E., & Kartika, R. (2017). PENGARUH LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 12-14.

Sintya Eka., (2023). Pengaruh loyalitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Suryamas Lestari Prima Kab. Deli, Serdang

Siregar, S. F., Dewi, M., & Akbar, A. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan. *Regress: Journal of Economics & Management*, 2(3), 1-9.

Wirawan. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Rajawali Pers

Widayati, Fatriani, Happy Fitria, and Yessi Fitriani. "Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan." *Journal of Education Research* 1.3 (2020): 251-257.