

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK LOYALTY AT PT ANUGERAH, TANGERANG CITY

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA DI PT ANUGERAH KOTA TANGERANG

Nurul Hidayah ¹, Nariah, S.E., M.M. ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Keywords:

job satisfaction, organizational commitment, and job loyalty

Abstract. *This study aims to determine the positive and significant influence of job satisfaction and organizational commitment on work loyalty at PT Anugerah Kota Tangerang, both partially and simultaneously. In this study, a saturated sample of 65 employees was used. This study uses a quantitative method that uses Likert scale provisions. As with testing, Descriptive Analysis, Data Instrument Testing, Classical Assumption Testing, Quantitative Analysis, and Hypothesis Testing. Based on the calculation of multiple linear regression on the variables of job satisfaction (X1) and organizational commitment (X2) has the equation $Y = 1.152 + 0.331X1 + 1.073X2$. The t-test of job satisfaction obtained a t-value greater than t-table, namely $11.635 > 1.99773$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that job satisfaction has an effect on work loyalty. The t-test for organizational commitment yielded a calculated t-value greater than the t-table, namely $16.814 > 1.99773$, with a significance value of $0.000 < 0.05$. H_0 was rejected and H_2 was accepted, indicating that organizational commitment influences job loyalty. The F-test yielded a calculated F-value $> F$ -table ($174.622 > 3.15$) with a significance value of $0.00 < 0.05$. H_0 was rejected and H_3 was accepted. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on job loyalty, while organizational commitment had a negative and significant effect on job loyalty. Simultaneously, job satisfaction and organizational commitment significantly influenced job loyalty.*

Corresponding author*

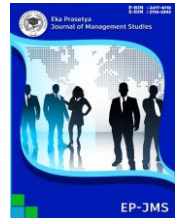
Email:

nurulhidayah15042002@gmail.com



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya (baik itu manusia, keuangan, fisik, teknologi, maupun informasi) dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, keempat elemen tersebut perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berperan penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan tenaga kerja. Tujuannya adalah agar organisasi mampu berkembang secara optimal dan berdaya saing tinggi.

Dengan seiring perkembangan zaman dan meningkatnya persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya secara sinergis. Tidak cukup hanya memiliki tenaga kerja, tetapi juga perlu membina hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Seperti yang diungkapkan oleh Torrington et al. (2020), hubungan yang selaras antara perusahaan dan karyawan menjadi kunci keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi.

Salah satu faktor penting dalam hubungan tersebut adalah loyalitas kerja karyawan yang sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kesediaan untuk mengorbankan diri dengan melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian pegawai ini selalu mendorong peran pegawai dalam Perusahaan tersebut. Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan. Poerwopoespito (2014).

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung bekerja lebih produktif, memiliki semangat kerja tinggi, serta menunjukkan perilaku positif terhadap perusahaan (Goujani et al., 2019). Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu niat untuk keluar (turnover) dan menurunnya loyalitas. Menurut Reichheld dalam Utomo (2022), semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Loyalitas kerja

Loyalitas pada dasarnya merupakan sebuah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap perusahaan adalah pegawai yang mempunyai kemauan untuk bekerja sama, yang berarti bersedia mengorbankan diri sendiri, melakukan pengawasan diri, serta mampu mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi.

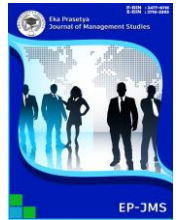
Loyalitas kerja didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk tetap bertahan, berkontribusi secara optimal, serta menjaga kepentingan organisasi dalam jangka panjang. Konsep ini dipahami sebagai perilaku yang muncul dari keterikatan psikologis dan sikap positif karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui kepatuhan, tanggung jawab, sikap kerja, dedikasi, dan integritas.

Sejalan dengan temuan empiris pada penelitian terdahulu, loyalitas kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dirasakan adil, dukungan organisasi, serta kualitas hubungan kerja. Penelitian Harsono dan Aprilianty (2022) menunjukkan bahwa perhatian organisasi dan penghargaan atas kontribusi karyawan berperan penting dalam membangun keterikatan dan kesediaan karyawan untuk



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



bertahan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Astuti et al. (2022) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan melalui peningkatan motivasi dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, loyalitas kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab atas pekerjaan, sikap kerja yang positif, dedikasi dalam bekerja sama, serta integritas dalam menjaga nama baik perusahaan.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga mencerminkan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memperhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan dapat ditandai dengan perasaan negatif, seperti keinginan untuk meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, serta menyesali keputusan untuk bergabung dengan perusahaan. Oleh karena itu, pengukuran loyalitas karyawan terhadap perusahaan penting dilakukan agar perusahaan dapat mencegah dampak negatif dari rendahnya loyalitas karyawan. Produktivitas kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, atau tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan beberapa contoh yang dapat berkaitan dengan rendahnya loyalitas karyawan. Istijanto (2008:206).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, loyalitas karyawan merupakan atribut penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi karena karyawan yang loyal dapat membantu organisasi dalam menjaga keberlangsungan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk tetap berada dalam suatu organisasi dibandingkan mencari tempat kerja baru, mematuhi aturan meskipun tidak diawasi secara ketat, memprioritaskan tujuan organisasi daripada pencapaian individu, memberikan saran yang membangun bagi organisasi, serta berpartisipasi dalam kegiatan di luar perilaku peran yang diharapkan.

Loyalitas karyawan dapat terlihat melalui sikap dan perilaku karyawan saat bekerja dalam perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan loyalitas karyawan terkandung dalam setiap indikator loyalitas karyawan yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan. Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Susanti et al. (2021:225), antara lain:

a. Kepatuhan

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan dengan penuh tanggung jawab, serta tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

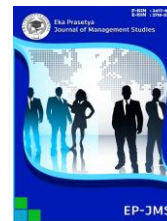
b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu serta berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



c. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

d. Integritas

Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara, atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realitas dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

2.2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan loyalitas dan komitmen organisasi.

Harsono dan Aprilianty (2022) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja, yang mencakup kesesuaian pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan sosial, dan benefit karyawan, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, Foeh dan Meutia (2021) menemukan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan keinginan untuk bertahan yang lebih tinggi dan memberikan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu kesesuaian pekerjaan (*work itself*), kondisi fisik lingkungan kerja (*work environment*), upah dan promosi (*pay and promotion*), sikap dan hubungan sosial (*attitude and social relation*), benefit karyawan (*employee benefit*), serta kepuasan kerja secara keseluruhan.

Memahami konsep kepuasan kerja sangat penting dalam konteks organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, mengukur dan meningkatkan kepuasan kerja merupakan tantangan yang kompleks karena sifatnya yang multidimensional dan subjektif. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja (Islamy, 2019).

Objektivitas penilai dan penggunaan indikator kinerja yang jelas merupakan dua komponen penting dalam proses penilaian kinerja. Keduanya saling melengkapi dan berkontribusi pada penilaian yang adil dan akurat, seperti berikut:

a. Kesesuaian Pekerjaan (*Work Itself*)

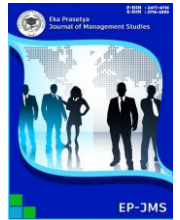
Kesesuaian antara pekerjaan dan individu memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan memberikan kontribusi yang berarti, mereka cenderung lebih fokus, efisien, dan memiliki inisiatif yang tinggi. Selain itu, kesesuaian pekerjaan juga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja.

b. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (*Work Environment*)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Lingkungan kerja fisik yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Elemen-elemen seperti pengaturan waktu kerja yang fleksibel, ruang istirahat yang nyaman, dan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi absensi.

c. Upah dan Promosi (*Pay and Promotion*)

Keadilan dalam pemberian imbalan sangat penting untuk menjaga motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima sebanding dengan tanggung jawab dan kinerja mereka, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan.

d. Sikap dan Hubungan Sosial yang Terjalin (*Attitude and Social Relation*)

Profesionalisme menjadi landasan utama dalam membangun hubungan antarindividu di lingkungan kerja. Interaksi antara rekan kerja dan atasan harus terjalin secara harmonis dan produktif. Kolaborasi yang baik antar rekan kerja serta kepemimpinan yang efektif dari atasan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif. Selain itu, pemisahan yang jelas antara kehidupan pribadi dan profesional juga turut berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Tingkat ketidakhadiran karyawan dapat menjadi indikator yang baik untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi.

e. Benefit Karyawan (*Employee Benefit*)

Benefit karyawan merupakan salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Selain memenuhi kewajiban hukum, pemberian benefit juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. Jenis benefit yang diberikan dapat bervariasi, mulai dari benefit wajib seperti jaminan sosial hingga benefit opsional seperti program kesejahteraan karyawan.

f. Acuan Indikator Kepuasan Karyawan Lainnya

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat tentang tingkat kepuasan kerja karyawan, diperlukan pendekatan yang holistik. Selain mengevaluasi benefit yang diberikan, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek-aspek lain seperti kualitas pengawasan, hubungan antarpribadi, dan budaya kerja. Indikator-indikator seperti ketidakhadiran, turnover, dan kinerja karyawan dapat memberikan informasi yang berharga tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

2.3. komitmen organisasi

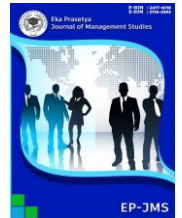
Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian terdahulu banyak mengadopsi model tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif.

Temuan Harsono dan Aprilianty (2022) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan, khususnya dalam mengurangi



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



keinginan untuk meninggalkan organisasi. Komitmen tersebut dapat terbentuk melalui dukungan organisasi dan pengalaman kerja yang dirasakan adil. Penelitian Yu et al. (2019) juga menunjukkan bahwa keterlibatan emosional dan kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi dapat memperkuat komitmen afektif, yang pada akhirnya mendorong perilaku loyal.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, komitmen organisasi dalam penelitian ini dipahami sebagai keterikatan emosional terhadap organisasi (komitmen afektif), pertimbangan mengenai biaya dan manfaat untuk tetap bertahan dalam organisasi (komitmen kontinu), serta rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja dalam organisasi (komitmen normatif).

Indikator Komitmen Organisasi menurut Busro (2018:86) menyatakan bahwa:

a. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), meliputi:

1. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
2. Loyalitas terhadap organisasi.
3. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

b. Indikator Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*), meliputi:

1. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
2. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

c. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), meliputi:

1. Kemauan bekerja.
2. Tanggung jawab memajukan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

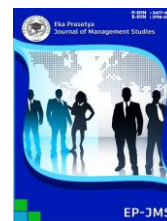
Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Anugerah Kota Tangerang yang berjumlah 65 orang. Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif terbatas, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan tetap PT Anugerah Kota Tangerang dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* digunakan karena seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian atau responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018), metode pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data. Prosedur pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, wawancara tidak terstruktur, serta observasi langsung di lapangan,



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



sedangkan data sekunder diperoleh melalui penelaahan dokumen internal perusahaan dan studi kepustakaan.

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan diuji menggunakan beberapa teknik statistik, yaitu analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dan tanggapan responden, uji instrumen (uji validitas dengan korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*), serta uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Selanjutnya, dilakukan analisis kuantitatif melalui regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis berupa uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) guna menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.152	2.190		.526	.601		
	Kepuasan Kerja	.331	.092	.292	3.598	.001	.369	2.710
	Komitmen Organisasi	1.073	.130	.672	8.283	.000	.369	2.710

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

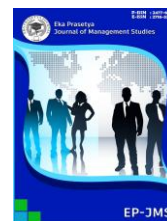
$$Y = 1,152 + 0,331X_1 + 1,073X_2$$

- Konstanta sebesar 1,152 artinya jika variabel Kepuasan Kerja dan variabel Komitmen Organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka Loyalitas Kerja akan tetap bernilai sebesar 1,152.
- Nilai regresi $0,331X_1$ (positif) artinya apabila variabel Kepuasan Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,331 satuan.
- Nilai regresi $1,073X_2$ (positif) artinya apabila variabel Komitmen Organisasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi (X_2) tetap, maka Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,073 satuan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 2. Hasil Uji t Parsial Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.148	3.135		1.004	.319		
	Kepuasan Kerja	.937	.081	.826	11.635	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 11,635 > ttabel sebesar 1,99773 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

Tabel 3. Hasil Uji t Parsial Komitmen Organisasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.153	2.058		2.504	.015		
	Komitmen Organisasi	1.443	.086	.904	16.814	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 16,814 > ttabel sebesar 1,99773 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

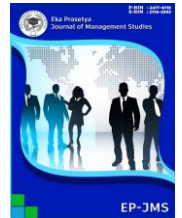
Tabel 4. Hasil Pengelolaan Data Pengujian (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.078.866	2	1.539.433	174.622	.000 ^b
	Residual	546.580	62	8.816		



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



	Total	3.625.446	64			
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $174,622 > F_{tabel}$ sebesar 3,15 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pada hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,148 + 0,937X_1$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 3,148 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepuasan kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka loyalitas kerja (Y) akan tetap bernilai 3,148. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,937 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,937 satuan. Nilai korelasi variabel kepuasan kerja sebesar 0,826 yang artinya tingkat hubungan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,682 yang artinya variabel kepuasan kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel loyalitas kerja (Y) sebesar 68,2%, sedangkan sisanya sebesar 31,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t_{hitung} 11,635 $> t_{tabel}$ 1,99773 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Hal ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja yang baik didasarkan pada komunikasi yang terbuka dan jelas. Pemimpin yang mampu menyampaikan harapan dengan jelas, mendengarkan masukan karyawan, dan memberikan umpan balik konstruktif akan mengurangi kebingungan dan miskomunikasi yang bisa menghambat Loyalitas Kerja dan pemimpin yang memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada karyawan merangsang rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Ini menginspirasi karyawan untuk mengambil inisiatif, bekerja lebih keras, dan mencari solusi tanpa harus terus-menerus diarahkan.

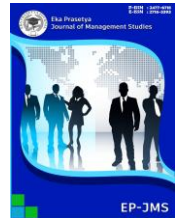
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pada hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,153 + 1,443X_2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 5,153 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat komitmen organisasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka loyalitas kerja (Y) akan tetap bernilai 5,153. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 1,443 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



komitmen organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 1,443 satuan. Nilai korelasi variabel komitmen organisasi sebesar 0,904 yang artinya tingkat hubungan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,818 yang artinya variabel komitmen organisasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel loyalitas kerja (Y) sebesar 81,8%, sedangkan sisanya sebesar 18,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $t_{hitung} 16,814 > t_{tabel} 1,99773$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Hal ini dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi yang penuh dengan tekanan, konflik, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja dan manajemen dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Stres yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan fokus karyawan, mengurangi efisiensi kerja, dan akhirnya menurunkan Loyalitas Kerja dan Ketidakharmonisan antara rekan kerja atau tim yang tidak dapat diatasi dapat mengganggu kerja sama dan kolaborasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Konflik yang berlarut-larut dapat menguras energi dan mengalihkan perhatian dari pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Loyalitas Kerja

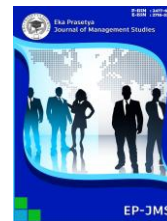
Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 1,152 + 0,331X_1 + 1,073X_2$, Nilai regresi $0,331X_1$ (positif) artinya apabila variabel kepuasan kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X_2) dalam keadaan tetap, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,331 satuan. Nilai regresi $1,073X_2$ (positif) artinya apabila variabel komitmen organisasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_1) tetap, maka loyalitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,073 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,849 yang artinya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel loyalitas kerja (Y) sebesar 84,9%, sedangkan sisanya sebesar 15,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $F_{hitung} 174,622 > F_{tabel} 3,15$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja

Hal ini dapat diartikan bahwa Pemimpin yang mampu menetapkan tujuan yang jelas dan realistis memberi arah yang jelas kepada tim. Komitmen Organisasi yang memiliki tujuan yang jelas dan dipahami bersama membantu karyawan fokus pada tugas-tugas yang paling penting, menghindari kebingungan, dan meningkatkan Loyalitas Kerja.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Loyalitas Kerja (Y), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,148 + 0,937X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,826 dan nilai koefisien determinasi sebesar 68,2%. Selain itu, nilai thitung sebesar 11,635 > ttabel sebesar 1,99773 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,153 + 1,443X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,904 dan nilai koefisien determinasi sebesar 81,8%. Selain itu, nilai thitung sebesar 16,814 > ttabel sebesar 1,99773 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 1,152 + 0,331X_1 + 1,073X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 84,9%. Selain itu, nilai Fhitung sebesar 174,622 > Ftabel sebesar 3,15 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa secara simultan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

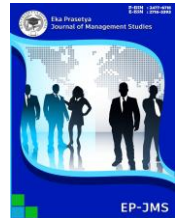
DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stress kerja dan insentif (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1221>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Goujani, A. J., Shahin, A., Nasr Isfahani, A., & Safari, A. (2019). Analyzing the influence of job satisfaction on hostage employee loyalty in Isfahan Province Gas Company. *Benchmarking: An International Journal*, 26(6), 1728–1748. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0093>



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Harsono, Y., & Aprilianty, E. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan Yayasan Al Mujahidin Pamulang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(3), 343–353. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i3.24898>
- Istijanto. (2008). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Poerwopoespito, F. X. O. S. (2014). *Menggugah mentalitas profesional dan pengusaha Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2020). *Human resource management* (11th ed.). Harlow, England: Pearson.
- Utomo, D., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan PT. Hari Mukti Teknik. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Yu, K. Y. T., & Verma, K. (2019). Investigating the role of goal orientation in job seekers' experience of value congruence. *Applied Psychology*, 68, 83–125. <https://doi.org/10.1111/apps.12152>