

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT HERIROMADIALI (HRA)

The Influence of Job Satisfaction and Compensation on Employee Loyalty at PT Heriromadiali (HRA)

Delia Alayda¹, Herudini Subariyanti²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*Penulis Korespondensi; Delia Alayda

Email: deliaalayda10@gmail.com *¹, herudini.hdi@bsi.ac.id *²

Informasi Artikel:

Diterima 08, 08, 2025

Disetujui 08, 13, 2025

Diterbitkan 08,13,2025

Keywords:

Job Satisfaction,
Compensation,
Employee Loyalty

Kata kunci:

Kepuasan Kerja,
Kompensasi,
Loyalitas Karyawan

Abstract. This study aims to analyze the effect of job satisfaction and compensation on employee loyalty at PT Heriromadiali (HRA). The background of this research is based on the importance of employee loyalty in maintaining the company's stability and performance. The problems examined include whether job satisfaction and compensation partially and simultaneously affect employee loyalty. This research used a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 56 respondents from a total population of 64 employees, determined using the Slovin formula with a 5% margin of error. Data collection was carried out through questionnaires, while data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS version 30. The results of the t-test (partial) showed that job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty with a significance value of $0.024 < 0.05$. Compensation also has a positive and significant effect on employee loyalty with a significance value of $0.001 < 0.05$. Meanwhile, the F-test (simultaneous) results indicated that job satisfaction and compensation together have a significant effect on employee loyalty, with an F-count of $14.136 > F\text{-table } 3.17$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) is 0.348, indicating that 34,8% of the variation in employee loyalty can be explained by job satisfaction and compensation, while the remaining 65,2% is influenced by other variables. This research is expected to serve as an evaluation and strategic consideration for human resource management in the company.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Heriromadiali (HRA). Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya loyalitas karyawan dalam menjaga stabilitas dan kinerja perusahaan. Permasalahan yang dikaji mencakup apakah kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Sampel yang digunakan sebanyak 56 responden dari total populasi 64 orang, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 5%. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 30. Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sedangkan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar $14,136 > F\text{tabel } 3,17$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,348 mengindikasikan bahwa 34,8% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan kompensasi, sedangkan 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

PENDAHULUAN

Di era kompetisi yang sengit, bisnis tidak hanya harus berkonsentrasi pada pencapaian tujuan mereka tetapi juga melihat tenaga kerja yang paling penting. Individu sebagai sumber daya di dalam perusahaan menunjukkan tingkat produktivitas yang berbeda-beda dan kontribusi mereka terfokus pada tercapainya target organisasi (Satrio et al., 2023). Upaya perusahaan untuk mempertahankan loyalitas serta mendukung perkembangan karyawan dalam berkarya bersama perusahaan dalam jangka panjang adalah salah satu aspek dari tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan. PT Heriromadiali (HRA) merupakan perusahaan yang menjual suku cadang kendaraan roda empat seperti jasa perbaikan dan pemeliharaan otomotif.

Kunci utama dalam menjalankan bisnis yang lebih berkembang adalah manajemen sumber daya manusia. Karyawan dan perusahaan merupakan perpaduan yang tidak dapat dipisahkan, karena keduanya memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan (Fajri et al., 2022).

Perusahaan sangat berharap karyawan mereka puas atas pekerjaannya yang telah mereka kerjakan. Kepuasan kerja adalah hasil dari situasi pekerjaan perusahaan yang mencerminkan karyawan puas atau tidak puas dengan bekerja di perusahaan tersebut. Merupakan tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaannya, perasaan ini diwujudkan melalui sikap positif yang dimiliki oleh para karyawan terhadap tugas mereka serta semua pengalaman yang ditemui di tempat kerja (Dwi Handoko et al., 2021).

Kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya secara tidak langsung akan menghasilkan penyesuaian dan perilaku yang positif terhadap pekerjaan yang mereka sedang kerjakan (Agustin Sania, 2024). Begitupun dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Heriromadiali (HRA), berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, sebagian pekerja merasa tidak cukup puas atas pekerjaan yang mereka lakukan Tingkat kinerja yang lebih tinggi biasanya ditunjukkan oleh pekerja yang puas dengan posisi mereka dan menimbulkan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Kompensasi memegang peran penting dalam menciptakan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi berupa upah atau gaji merupakan hak pegawai atas kontribusi tenaga dan pikiran mereka dalam bentuk pekerjaan yang telah mereka berikan, yang diwujudkan melalui pemberian dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Selvia & Karneli, 2023). Kompensasi dapat diartikan dengan berbagai bentuk pembayaran yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk pekerjaannya, baik secara nyata maupun tidak nyata. Kompensasi meliputi segala macam penghargaan yang diterima karyawan untuk hasil kontribusinya terhadap perusahaan, hal ini dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung, baik berupa barang mauppun uang (Setyo Widodo et al., 2022).

Karyawan menerima kompensasi sebagai tanda terima kasih dari perusahaan, karena kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan maupun menurunkan tingkat kerja karyawan (Herudini Subariyanti, 2021). Oleh karena untuk memajukan tingkat loyalitas karyawan, perusahaan harus membuat program kompensasi yang terstruktur dan adil, sehingga mampu memenuhi harapan karyawan kepada perusahaan.

Selain memberikan kompensasi berupa gaji atas jasa yang telah dikerjakan karyawan, PT Heriromadiali (HRA) juga memberikan kompensasi kepada karyawan yang mendapatkan musibah seperti sakit, meninggal dunia dan bencana alam lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa

kompensasi bisa meningkatkan tingginya loyalitas karyawan di perusahaan tersebut. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, loyalitas karyawan memegang peranan penting sebagai salah satu tolak ukur penting untuk menjamin stabilitas dan mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Loyalitas karyawan mencakup aspek pengabdian dan kepercayaan kepada perusahaan, loyalitas juga dapat diidentifikasi melalui perilaku karyawan yang menunjukkan kepedulian, tanggung jawab dan etika kerja yang baik. Salah satu faktor lainnya yang dapat mengurangi tingkat loyalitas karyawan adalah kehadiran. Kehadiran yang dimaksud adalah tepat waktu, merupakan salah satu penanda kedisiplinan yang memegang peranan penting mendukung efektivitas proses pekerjaan karyawan. Keterlambatan secara berulang dapat mencerminkan rendahnya komitmen terhadap tanggung jawab yang dalam jangka panjang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tujuan adanya penelitian ini untuk melihat lebih detail tentang pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Heriromadiali (HRA).

Sejumlah karyawan merasa telah memiliki bekal ilmu dan modal yang mereka peroleh telah memadai untuk memulai usaha mandiri. Satu-satunya syarat bagi mereka untuk membuka usaha adalah dengan ketersediaan modal yang cukup, dengan harapan dapat memperbaiki keadaan finansial mereka (Tambunan, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2006) dalam jurnal (Murjani, 2022), istilah metode kuantitatif mengacu pada metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Biasanya, teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak. Instrument penelitian juga digunakan untuk pengumpulan data, dan analisis data.

Metode kuantitatif memiliki tujuan untuk menemukan dan menguji suatu kebenaran dengan terencana dan terstruktur yang dilaksanakan dengan menggunakan metode ilmiah dan tantangan yang ada dalam penelitian memerlukan pengukuran yang konsisten dengan variabel-variabel dari objek yang diteliti agar dapat menciptakan sebuah kesimpulan dan mendapatkan hasil dari pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Heriromadiali (HRA).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Heriromadiali (HRA), yang berjumlah 64 orang. Ukuran sampel berjumlah 64 karyawan. Tetapi penulis menyadari tidak semua karyawan dapat menjadi sampel maka dari itu penulis mengurangi jumlah responden dengan tetap mempertahankan tingkat akurasi. Karena dalam rumus slovin masih ada kebebasan untuk dapat menentukan nilai batas kesalaham atau *margin of error* yang akan digunakan (Hartati, 2021).

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

e : *Margin of error*

Di dalam penelitian ini jumlah n = 64 (Jumlah Karyawan) dan e = 0,05 (*margin of error* 5%).

Maka bentuk perhitungan sampel ke dalam rumus menggunakan teori slovin.

$$n = \frac{64}{1 + 64 (0,05)^2}$$

Tujuan penulis menggunakan *margin of error*, untuk mengurangi jumlah responden tanpa mengubah keakuratan. Hasil dari perhitungan dengan *margin of error* dengan menggunakan rumus slovin adalah 55,17 yang penulis bulatkan menjadi 56 responden. Total sampel yang akan dipakai untuk penelitian ini ditetapkan oleh perhitungan di atas dan memiliki tingkat kesalahan sebesar 5%.

Teknik pengumpulan data merupakan tahap penting dalam metode ilmiah untuk dapat menganalisis data dengan baik. Teknik pengumpulan data yang digunakan wajib yang akurat dan sistematis, bertujuan mendapatkan hasil yang mampu menjelaskan keadaan suatu objek dalam penelitian, oleh sebab itu peneliti memakai skala likert dalam pengumpulan data.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif untuk memeriksa data dan menjelaskan proses pengolahan data serta informasi yang di dapatkan semasa proses penelitian, guna mendapatkan hasil dari penelitian tersebut, uji kualitas data (validitas, reliabilitas) tujuannya agar data yang didapatkan bisa dipertanggung jawabkan keasliannya dan dapat mengetahui valid atau akuratnya data tersebut. Dua pengujian ini juga dapat menilai kualitas data.

Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan validitas model regresi, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji f, sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai suatu model yang ditetapkan dan dapat menjelaskan variabel terikat atau bisa juga melihat seberapa pengaruhnya presentase dari variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan oleh peneliti untuk menentukan apakah kuesioner sebagai alat ukur penelitian layak digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Dikatakan jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka valid, tetapi jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan peneliti untuk menemukan R_{tabel} yaitu:

$R_{tabel} = df = N - 2$, Jika $N = 56 - 2 = 54$ dan $\alpha = 5\% (0,05)$ Maka R_{tabel} yang digunakan yaitu 0.263.

Tabel 12 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomer Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0.732	0.263	Valid
	X1.2	0.685	0.263	Valid
	X1.3	0.637	0.263	Valid
	X1.4	0.778	0.263	Valid
	X1.5	0.538	0.263	Valid
	X1.6	0.804	0.263	Valid
	X1.7	0.574	0.263	Valid
	X1.8	0.733	0.263	Valid
	X1.9	0.501	0.263	Valid
	X1.10	0.579	0.263	Valid
Kompensasi	X2.1	0.638	0.263	Valid
	X2.2	0.725	0.263	Valid
	X2.3	0.653	0.263	Valid
	X2.4	0.708	0.263	Valid
	X2.5	0.597	0.263	Valid
Loyalitas Karyawan	Y.1	0.653	0.263	Valid
	Y.2	0.723	0.263	Valid
	Y.3	0.629	0.263	Valid
	Y.4	0.785	0.263	Valid
	Y.5	0.656	0.263	Valid
	Y.6	0.703	0.263	Valid
	Y.7	0.697	0.263	Valid
	Y.8	0.673	0.263	Valid
	Y.9	0.662	0.263	Valid
	Y.10	0.695	0.263	Valid

Sumber: Peneliti 2025

Judul Artikel: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Heriromadiali (Hra)

Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas untuk ke tiga variabel tersebut dianggap valid. Hal tersebut dapat terjadi karena semua pernyataan yang terkait dengan ketiga variabel tersebut mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0.263).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	N of items
1.	Kepuasan Kerja	0.851	0,60	10
2.	Kompensasi	0.679	0,60	5
3.	Loyalitas Karyawan	0.872	0,60	10

Sumber: Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, memperlihatkan bahwa hasil pengujian reliabilitas pada variabel Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y) dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

1. *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) adalah $0,851 \geq 0,60$. Dengan demikian, variabel tersebut dianggap reliable.
2. *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kompensasi (X2) adalah $0,679 \geq 0,60$. Dengan begitu, variabel tersebut dinyatakan reliable.
3. *Cronbach's Alpha* untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) adalah $0,872 \geq 0,60$. Dapat disimpulkan variabel tersebut dianggap reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		56	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.96638445	
Most Extreme Differences	Absolute	.079	
	Positive	.054	
	Negative	-.079	
Test Statistic		.079	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.514	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.501
		Upper Bound	.527

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

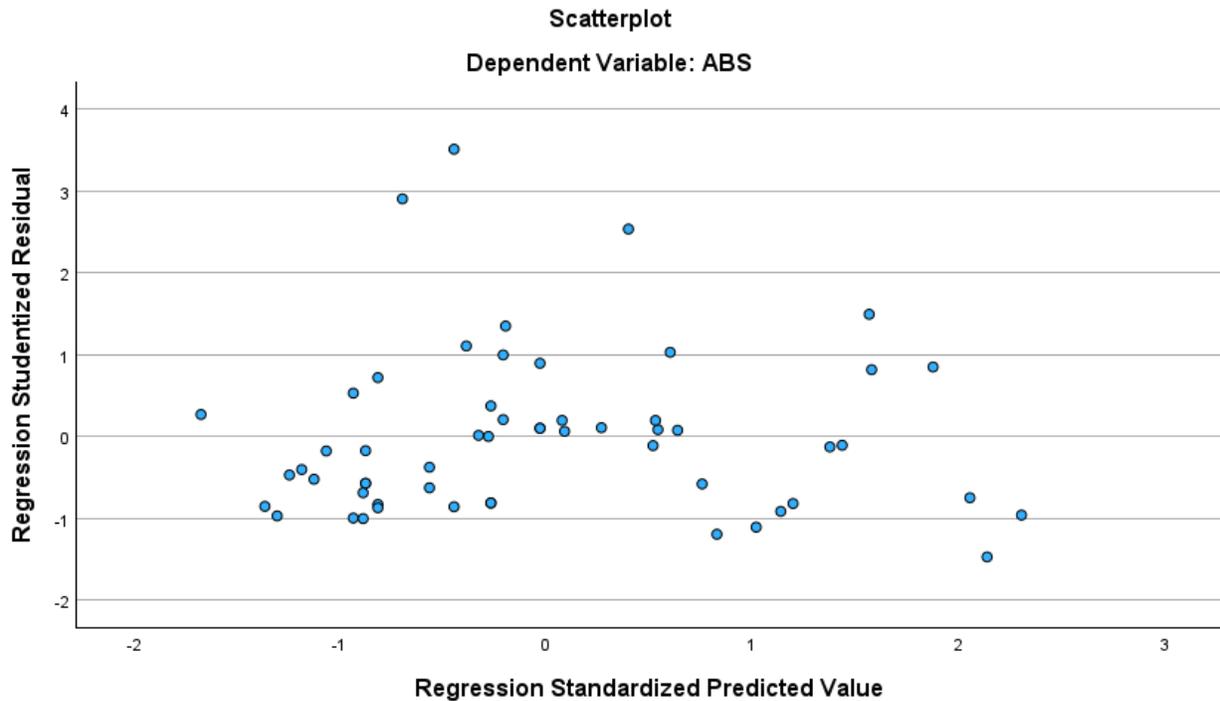
Sumber: Peneliti 2025

Judul Artikel: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Heriromadiali (Hra)

Uji Kolmogorov-Smirnov di atas memperlihatkan, nilai sig sebesar $0,200 > 0,05$. Diyakini bahwa $0,05$ lebih besar tingkat signifikansi yang umumnya digunakan. Selanjutnya, data dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov berdistribusi secara normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Peneliti 2025

Terlihat dari uji heteroskedastisitas di atas dengan scatterplot bahwa titik-titik tersebut tidak memiliki pola dan tersebar secara acak.

c. Uji Multikolinearitas

Gambar 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12.230	5.826		2.099	.041		
	X1	.271	.117	.280	2.321	.024	.847	1.181
	X2	.907	.260	.421	3.493	<.001	.847	1.181

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti 2025

Hasil dari uji multikolnearitas yang didapatkan, menyajikan hasil uji multikolnearitas nilai *tolerance* pada variabel Kepuasan Kerja (X1) yaitu 0.847 dengan nilai *Varian Inflation Factor*

(VIF) sebesar 1.181, dan variabel Kompensasi (X2) yaitu 0.847 dengan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* 1,181. Hal itu menunjukkan bahwa hasil nilai *tolerance* ke dua variabel tersebut ≥ 0.10 sedangkan nilai VIF menunjukkan hasil nilai VIF terhadap ke dua variabel tersebut ≤ 10 . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari uji di atas tidak terjadinya multikolinearitas.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Gambar 6 Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.230	5.826		2.099	.041		
	X1	.271	.117	.280	2.321	.024	.847	1.181
	X2	.907	.260	.421	3.493	<.001	.847	1.181

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diperoleh uji regresi linear berganda yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 12.230 + 0.271 X_1 + 0.907 X_2$$

Keterangan:

- Y : Loyalitas Karyawan
- α : Konstanta
- X1 : Kepuasan Kerja
- X2 : Kompensasi
- $\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi

Selanjutnya penjelasan mengenai hasil regresi linier berganda:

1. Nilai konstanta α yaitu 12,230 menunjukkan jika Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) bernilai 0, maka akan ada peningkatan sebesar 12,230 dalam Loyalitas Karyawan (X1)
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan, sebagaimana dihasilkan oleh nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,271.
3. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,907 hal tersebut berartikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Gambar 7 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.230	5.826		2.099	.041
	X1	.271	.117	.280	2.321	.024
	X2	.907	.260	.421	3.493	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t, Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Dapat dilihat dari nilai $t_{tabel} 2.005$ berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2.321 > 2.005)$ dengan tingkat signifikansi $0.024 < 0.05$. berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Oleh sebab itu peneliti simpulkan jika hipotesis 1 terdukung.
2. Hasil pengujian pada uji t yang sudah dilaksanakan, Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Dapat dilihat dari nilai $t_{tabel} 2,005$ berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,493 > 2,005)$ dengan Tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat peneliti Tarik Kesimpulan bahwa hipotesis X2 terdukung.

b. Uji f (Simultan)

Gambar 8 Hasil Uji f (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.568	2	230.784	14.136	<.001 ^b
	Residual	865.271	53	16.326		
	Total	1326.839	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Peneliti 2025

Berikut cara yang digunakan untuk melihat $F_{tabel} = F = n - k = 56 - 2 = 54$. Maka hasil dari nilai F_{tabel} yaitu 3,17. Berdasarkan tabel uji diatas maka diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar $14.136 >$ dari F_{tabel} 3,17 dengan angka signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini artinya kedua variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan Bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

c. Uji Koefisienn Determinasi

Gambar 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.323	4.041

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti 2025

Judul Artikel: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Heriromadiali (Hra)

$R_{tabel} = n - 2 = 56 - 2 = 54$. Hasil R_{tabel} 0,263 Dengan tingkat signifikansi $< 0,05$.

Dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (R Square) di atas, bahwa koefisien tersebut menghasilkan nilai sebesar 0,348. Dengan demikian, besarnya presentase Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 34,8% sedangkan sisanya sebesar 65,2%. Meskipun angka ini belum tergolong tinggi, namun cukup signifikan untuk studi yang berhubungan dengan perilaku manusia, di mana banyak faktor eksternal yang turut memengaruhi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi memang merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, namun belum menjadi satu-satunya penentu.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Heriromadiali (HRA), mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,321 > t_{tabel} 2,005$ dan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$.
2. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil uji t, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,493 > t_{tabel} 2,005$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
3. Kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F terlihat bahwa kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai f_{hitung} sebesar $14,136 > f_{tabel} 3,17$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Heriromadiali (HRA), berikut merupakan hasil dari penelitian ini, peneliti membuat beberapa saran yaitu:

1. Dalam kepuasan kerja, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendorong pegawai agar dapat menjadikannya kreatif. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide baru. Selain itu, penting bagi pemimpin untuk mewujudkan budaya kerja yang terbuka terhadap masukan, perubahan dan pembaruan proses kerja. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus mengembangkan diri, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.
2. Perusahaan diharapkan menyediakan fasilitas yang lebih baik lagi agar mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang menjadi kunci utama dalam mempertahankan loyalitas karyawan yang terus meningkat.
3. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan cara memberikan perhatian yang adil kepada setiap karyawan guna memberikan kesan kepada para pegawai tempat kerja yang nyaman. Perusahaan dapat memberikan kenyamanan tersebut lewat perayaan atau apresiasi terhadap pencapaian karyawan atas hasil pekerjaan mereka.

4. Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi panduan bagi peneliti di masa depan yang ingin melakukan penelitian yang lebih baik dan mendalam. Maka dari itu, diperlukannya modifikasi pada variabel bebas, baik dengan menambahkan variabel yang baru maupun dengan membuat suatu perubahan guna meningkatkan objektivitas serta variasi yang beragam dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Sania, A. B. P. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Idea Publika Grup). *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 1, 25–38.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., Sri Hartati, C., & Wijaya Putra Surabaya, U. (2021). *ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA* (Vol. 6). <https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/61/48>
- Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata kunci. In *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Hartati, E. (2021). Analisis Pengukuran Model Sistem Pembelajaran Online Dengan Menggunakan Teori Jacob Nielsen. *Jurnal Ilmu Komputer*, 2(2). www.untag-sby.ac.id
- Herudini Subariyanti, A. R. Y. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MAKMUR MANDIRI SEJAHTERA. *Jurnal Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Borobudur*, 23.
- Murjani. (2022). PROSEDUR PENELITIAN KUANTITATIF. *Jurnal Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas Kalimantan Barat*, 5.
- Satrio, F., Yuwono, P., Dewata Bimantoro, C., Humairani, A., Nikmah, Z., & Manajemen, P. S. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2).
- Selvia, S., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 103–113. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>

Judul Artikel: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Heriromadiali (Hra)

Tambunan, F. (2022). Pengaruh Modal Usaha terhadap Sikap Berwirausaha dan Peran Orang tua sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 115. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.972>