PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MALINDO INTITAMA RAYA

Nur Wahdania Putri
Program Studi Teknik Industri S.1, Institut Teknologi Nasional Malang
E-mail : nur.w.putri@gmail.com

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Malindo Intitama Raya Malang-Jawa Timur perusahaan yang bergerak dibidang furniture.Untuk mencapai tujuan atau sasaran, perusahaan perlu memperhatikan salah satunya adalah data produksi dimana pada produksi spring bad dan busa mengalami produksi yang tidak konsisten atau kadang tidak mencapai target produksi, hal ini disebabkan salah satunya adalah indikasi lemahnya kepuasan kerja dan loyalitas kerja yang berdampak pada kinerja karyawan yang kurang ditekankan.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner pada 91 karyawan di PT. Malindo Intitama Raya. Analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan SPSS versi 24. Pengolahan data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 27,5% dan sisanya 72,5% di pengaruhi oleh indikator lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dapat diketahui bahwa variabel atau faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah loyalitas kerja dari hasil pengujian statistik dengan tingkat signifikan 0,006<0,05.

Kata kunci : *Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan sumberdaya manusia sangatlah diperlukan untuk menunjang keberlangsungan perusahaan. Kelancaran suatu perusahaan mengelola karyawannya, salah satunya dapat dilihat dari tingkat kepuasan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri.Dimana kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Mila , 2015). Menurut Hasibuan loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Vennecia, 2013). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan maka perusahaan akan semakin maju.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target produksi atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2010). Menurut (Jackson, 2010) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan keampuan sebenarnya. Misalnya : seorang karyawan pabrik *furniture* dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 unit lemari perhari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 unit lemari perhari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata. Suatu kegiatan produksi dikatakan berhasil apabila mampu mempergunakan sumber daya (*input*) yang tersedia secara efektif dan efisien. Untuk dapat mempergunakan sumber daya secara efektif dan efesien maka kinerja yang baik dari karyawan sangat penting. Kinerja merupakan kemampuan menjalankan pekerjaan dan pencapaian standar kerja atau suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan padanya (Tiodor, 2010).

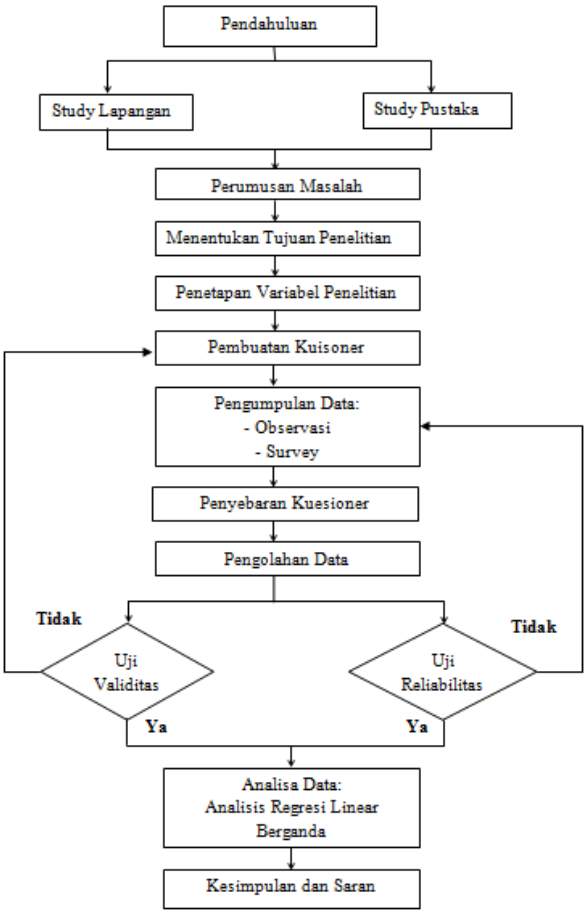
Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa perusahaan perlu fokus pada kesejahteraan karyawan yang dapat berpengaruh pada kepuasan dan loyalitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan dapat meberikan

kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Dari kesimpulan diatas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kepuasan kerja, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Malindo Intitama Raya. Dimana peneliti ingin mengukur kinerja dari karyawannya, apakah karyawan tersebut loyal dalam bekerja dan merasa puas dengan apa yang telah karyawan kerjakan. Sehingga peneliti menarik sebuah kesimpulan apakah kepuasan dan loyalitas kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Intitama Raya, menentukan pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo intitama Raya dan menentukan faktor yang paling berpengaruh antara kepuasan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Malindo Intitama Raya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Intitama Raya penulis melakukan study lapangan berupa survey langsung serta study pustaka berupa pencarian literatur untuk mengetahui latar belakang perusahaan serta pokok permasalahan yang akan diteliti. Setelah mengetahui ada beberapa masalah, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yang dilanjutkan dengan menentukan tujuan penelitian. Kemudian, penulis menentukan variabel penelitian berupa kepuasan, loyalitas dan kinerja yang kemudian dilanjutkan dengan membuat kuesioner yang sesuai dengan variabel yang ditetapkan. Setelah segala persiapan terpenuhi maka dimulai proses pengumpulan data dengan menyebar kuesioner kepada karyawan di PT. Malindo Intitama Raya. Seletah data terkumpul maka dilakukan pengolahan data yang dilanjutkan dengan melakukan uji validitas dan uji realibilitas. Jika data yang diuji tidak valid maka prosedur penelitian kembali lagi pada pembuatan kuisioner dan jika data yang diuji tidak reliabel maka prosedur penelitian kembali lagi pada proses pengumpulan data. Setelah data yang diuji valid dan reliabel maka dilanjutkan dengan melakukan analisa data. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi (R^2). Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji multikolineritas, uji normalitas dan uji heterokedastis. Setelah data teranalisis maka penulis menentukan kesimpulan dan saran.



Gambar 1. Metode Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kepuasan Kerja di PT. Malindo Intitama Raya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel (n-2) Jadi, r tabel = 91-2 = 89.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Kepuasan Kerja (X1)			
1.	X1.1	0,625	0,206	Valid
2.	X1.2	0,411	0,206	Valid
3.	X1.3	0,532	0,206	Valid
4.	X1.4	0,537	0,206	Valid
5.	X1.5	0,700	0,206	Valid
6.	X1.6	0,773	0,206	Valid
7.	X1.7	0,744	0,206	Valid
8.	X1.8	0,674	0,206	Valid
9.	X1.9	0,677	0,206	Valid
10.	X1.10	0,803	0,206	Valid

11.	X1.11	0,637	0,206	Valid
12.	X1.12	0,663	0,206	Valid
	Loyalitas Kerja (X2)			
1.	X2.1	0,638	0,206	Valid
2.	X2.2	0,617	0,206	Valid
3.	X2.3	0,604	0,206	Valid
4.	X2.4	0,645	0,206	Valid
5.	X2.5	0,633	0,206	Valid
6.	X2.6	0,696	0,206	Valid
7.	X2.7	0,678	0,206	Valid
8.	X2.8	0,689	0,206	Valid
9.	X2.9	0,694	0,206	Valid
10.	X2.10	0,612	0,206	Valid
11.	X2.11	0,593	0,206	Valid
12.	X2.12	0,609	0,206	Valid
13.	X2.13	0,622	0,206	Valid
14.	X2.14	0,533	0,206	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)			
1.	Y1.1	0,604	0,206	Valid
2.	Y1.2	0,583	0,206	Valid
3.	Y1.3	0,665	0,206	Valid
4.	Y1.4	0.655	0,206	Valid
5.	Y1.5	0,580	0,206	Valid
6.	Y1.6	0,677	0,206	Valid
7.	Y1.7	0,589	0,206	Valid
8.	Y1.8	0,513	0,206	Valid
9.	Y1.9	0,717	0,206	Valid
10.	Y1.10	0,651	0,206	Valid

Sumber : Output SPSS

Dari tabel 1 dapat dilihat nilai r hitung keseluruhan indikator yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,206. Karena keseluruhan nilai r hitung sama semua indikator yang diuji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai R alpha > 0,6, demikian sebaliknya.

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kepuaan Kerja(X1)	0,866	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	0,881	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,822	Reliabel

Sumber : Output SPSS

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Multikolineritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

No	Variabel Bebas	Nilai *Tolerance*	Nilai VIF (%)
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,591	1,693
2.	Loyalitas Kerja (X2)	0,591	1,693

Sumber : Output SPSS

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini < 10,00 sedangkan nilai *tolerance* semua variabel bebas > 0,10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolineritas antar variabel dalam model regresi.

Uji Normalitas

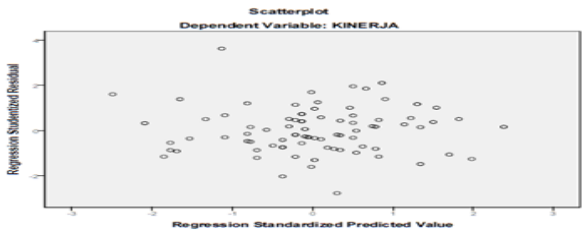
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Kolmogorov-Smirnov Sample	*Unstandardiz ed residual*
Kolmogrov-Smirnoz Z Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,200 > 0,05 sehingga H0 tidak ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Heterokedastis



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas (Output SPSS

Berdasarkan grafik diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat

disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dapat diketahui rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y= a + b1.X1 + b2.X2$$

Keterangan:
Y = Kinerja Karyawan
a = Koefisien Konstanta
b1-b2 = Koefisien Regresi
X1 = Kepuasan Kerja
X2 = Loyalitas Kerja

Tabel 5. Hasil Estimasi Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	20,714
Kepuasan Kerja	0,152
Loyalitas Kerja	0,228

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 5 didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = 20,714 + 0,152.X1 + 0,228.X2

Persamaan regresi linier berganda pada gambar diatas memberikan arti sebagai berikut:

a = Variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.

b1 =Apabila variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,152.

b2=Apabila variabel loyalitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,228.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F secara Simultan

Model	Df	F	Sig
Regression	2	16,675	$0,000^b$
Residual	88		
Total	90		

Sumber : Output SPSS

Pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan nilai F_{hitung} = 16,675, dengan a = 5%, df = 2, df2 = 88, maka didapatkan F tabel dengan tingkat kesalahan 5% = 3,10. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,675 > 3,10), dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka h_o ditolak dan H_a diterima, dimana modelnya sesuai dengan data menyatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T secara Parsial

Variabel Bebas	T_{hitung}	Sig t
Kepuasan Kerja (X1)	2,077	0,041
Loyalitas Kerja(X2)	2,812	0,006

Sumber : Output SPSS

- Uji Hipotesis 1 (H_1)
  Dari tabel 7 dapat dilihat dengan tingkat signifikan 0,041 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_o di tolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis H_1 "Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan" diterima.
- Uji Hipotesis 2 (H_2)
  Dari tabel 7 dapat dilihat dengan tingkat signifikan 0,006 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a. Dengan demikian, hipotesis H_2 "Loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan" diterima.
- Uji Hipotesis 3 (H_3)
  Dari tabel 4.14 dapat dilihat dengan tingkat signifikan antara 0,041<0,05 dan 0,006 < 0,05, dimana yang jauh lebih kecil dari 0,05 adalah 0,006 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a. Dengan demikian, hipotesis H_3 "Loyalitas kerja secara signifikan lebih berpengaruh dibandingkan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan".

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

R	R *Square*
0,524	0,275

Sumber : Output SPSS

Bagian ini menggambarkan derajat keeratan hubungan antar variabel seperti pada tabel 8:

- Angka R sebesar 0,524. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel independennya cukup kuat karena besarnya > 0,05
- Angka R *Square* sebesar 0,275. Hal ini menunjukkan bahwa 27,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Sedangkan 72,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin baik kepuasan kerja karyawan maka kinerjanya juga semakin meningkat. Adapun besarnya nilai dari koefisien sebesar 0,152 (15, 2%) yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja terjadi peningkatan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pada setiap karyawan
2. Loyalitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin baik loyalitas kerja karyawan maka kinernjanya semakin meningkat. Bearnya nilai koefisien loyalitas kerja bernilai 0,228 (22,8%) yang berarti bahwa jika variabel loyalitas terjadi peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Faktor yang paling berpengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah variabel loyalitas kerja. Dimana hasil perhitungan dengan tingkat signifikan antara kepuasan kerja 0,041<0,05 dan loyalitas kerja 0,006 < 0,05, dimana yang jauh lebih kecil dari 0,05 adalah 0,006. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa faktor yang paling signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah loyalitas kerja di PT. Malindo Intitama Raya.

SARAN

Berdaarkan hasil dari penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dan loyalitas kerja harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik. Dengan cara memberikan fasilitas yang lengkap dan layak pakai oleh perusahaan terhadap karyawan, memperbaiki komunikasi antara perusahaan dan karyawan, antara atasan dan karyawan, dan karyawan yang satu dengan lainnya agar karyawan merasa nyaman dan puas bekerja di perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik pula terhadap perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak merasa iri dengan karyawan yang lainnya hanya karena masalah latar belakang pendidikan.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan kontribusi yang baik atau *reward* kepada karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan percaya dan merasa bahwa dia wajib setia pada perusahaan dan karyawan merasa nyaman ketika merekomendasikan perusahaan sebagai tempat yang baik untuk membangun karir. Disisi lain perusahaan juga sebaiknya memberikan *reward* kepada karyawan yang telah lama bekerja (misal karyawan yang sudah bekerja selama > 6 tahun) agar karyawan dapat meningkatkan lagi loyalitas kerja mereka.
4. Untuk penelittian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain seperti kehidupan kerja, budaya organisasi, prestasi kerja, *reward*, pengetahuan, dan lain sebagainya, serta melakukan penyempurnaan kuesioner dan melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebarkan kuesioner sehingga para karyawan tidak terganggu dan mengganggu waktu kerjanya dalam penyebaran kuesioner tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV Pustaka Setia.

Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Tiodor. 2010. *Fakto-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Andatu Lestari Plywood*. Bandar Lampung: Fakultas Pertanian Universitas Lampung.

Vannecia. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Manajemen.* 1(1).

Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.