

## Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas pada Karyawan Bagian Produksi Pt.X

### *The Relationship Between Job Satisfaction and Loyalty to Production Department Employees of PT. X*

**Ayu Regita Cahyani**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya,  
email: [ayu.19069@mhs.unesa.ac.id](mailto:ayu.19069@mhs.unesa.ac.id)

**Umi Anugerah Izzati**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya  
email: [umianugerah@unesa.ac.id](mailto:umianugerah@unesa.ac.id)

#### **Abstrak**



Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi di PT.X yang merupakan perusahaan dibidang makanan dan minuman. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 100 karyawan di PT.X. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala psikologis variabel kepuasan kerja dan variabel loyalitas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu korelasi *pearson product moment* dan penghitungan dilakukan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 26.0 for windows. Hasil analisis data menunjukkan adanya taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang dapat diartikan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,728 ( $r = 0,728$ ) sehingga dapat diartikan terdapat hubungan positif atau searah dan kuat. Semakin tinggi nilai kepuasan kerja, maka semakin tinggi juga loyalitas pada karyawan bagian produksi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki, semakin rendah pula loyalitas pada karyawan produk.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja, Loyalitas, Karyawan Produksi, Perusahaan

#### **Abstract**

*This study was conducted with the aim of determining the relationship between job satisfaction and loyalty to production employees at PT. X which is a company in the field of food and beverages. This study used quantitative research methods with research subjects as many as 100 employees at PT.X. The instruments used in this study were psychological scales of job satisfaction variables and loyalty variables. The sampling technique used in this study is a saturated sampling technique. The data analysis used is pearson product moment correlation and calculations are carried out using the help of the SPSS application program version 26.0 for windows. The results of the data analysis showed a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ) which can be interpreted as a significant relationship between job satisfaction and loyalty. The value of the correlation coefficient obtained is 0.728 ( $r = 0.728$ ) so that it can be interpreted that there is a positive or unidirectional and strong relationship. The higher the job satisfaction score, the higher the loyalty to production employees. Conversely, the lower the job satisfaction possessed, the lower the loyalty to product employees.*

**Keyword :** Job Satisfaction, Loyalty, Production Employees, Enterprises.

<b>Article History</b>	 
<i>Submitted : 27-06-2023</i>	
<i>Final Revised : 04-07-2023</i>	
<i>Accepted : 04-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-SA</a> license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Organisasi merupakan unit sosial yang terkoordinasi dimana terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam jangka waktu berkelanjutan (Robbins et al., 2013). Organisasi yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama salah satunya adalah perusahaan. Menurut UU No. 8 Tahun 1997 tentang dokumen perusahaan, perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan konsisten dengan memperoleh keuntungan dan laba, baik diselenggarakan oleh perorangan, badan usaha berbentuk badan hukum atau bukan, yang didirikan dan berlokasi dalam wilayah negara Republik Indonesia. Perusahaan sendiri memiliki banyak sektor dan juga bidang kerja seperti perusahaan jasa, transportasi, makanan dan minuman, bidang konstruksi dan bangunan, furniture dan lainnya.

Perusahaan yang memiliki persaingan yang ketat saat ini salah satunya adalah perusahaan pada sektor makanan dan minuman. Salah satu perusahaan yang bergerak pada sektor makanan dan minuman adalah PT.X. Perusahaan tersebut memiliki berbagai departemen termasuk area produksi. Sumber daya manusia pada PT.X khususnya di bagian produksi menjadi perhatian penting bagi perusahaan dalam mendukung pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang diperlukan dalam industri tersebut adalah sumber daya manusia yang memiliki loyalitas. Perusahaan dengan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mampu untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Heryati, 2016).

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas dikarenakan loyalitas merupakan sikap yang penting dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan Fajariani & Surya, (2015). Loyalitas yang tinggi pada karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan, dimana selaras dengan pendapat dari Hadadi et al. (2015) bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas pada pekerjaannya akan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga bisa mengoptimalkan kinerjanya dan menghasilkan hasil berupa produk dan jasa. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Yousef (2017) bahwa salah satu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki loyalitas adalah adanya kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Loyalitas ini perlu dimiliki oleh sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akan berdampak negatif bagi suatu perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan ungkapan dari Anugrah (2014) bahwa loyalitas yang rendah dapat berdampak pada meningkatnya absensi dan turnover karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Sriathi (2018) juga mengungkapkan hal sama bahwa, loyalitas yang rendah pada karyawan akan berdampak pada banyaknya karyawan yang mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional perusahaan menjadi terhambat. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa loyalitas yang rendah pada karyawan juga akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi yang dimilikinya (Rose, 2019).

Loyalitas merupakan proses kognitif dan afektif yang tercermin dalam perilaku aktif, disengaja, sukarela, dan timbal balik yang dicirikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi karyawan dengan keterikatan dan dedikasi pada organisasi, kelompok kerja, dan supervisor (Meschke, 2021). Loyalitas pada karyawan dapat dilihat dari keterikatan mereka kepada rekan kerja, pemimpin dan organisasi dimana karyawan tersebut mendedikasikan dirinya. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Yu et al. (2019) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap karyawan dalam mengidentifikasi nilai serta strategi perusahaan terhadap sikap yang muncul dalam bentuk perilaku. Karyawan yang memiliki loyalitas akan mampu menunjukkan perilaku positif dalam pekerjaannya berdasarkan nilai perusahaan. Definisi lain juga diungkapkan Widhiastuti (2012) loyalitas merupakan sikap yang menunjukkan ada atau tidaknya keterikatan yang kuat pada diri individu terhadap perusahaan. Keterikatan antara karyawan dan perusahaan, mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan.

Menurut Meschke (2021) terdapat beberapa aspek dalam loyalitas pada karyawan yaitu *identification*, *attachment* dan *dedication*. Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi ditandai dengan adanya kemudahan dalam bekerja sama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai standar yang ada pada perusahaan (Rinanda, 2016). Pendapat lain juga disampaikan oleh Citra & Fahmi (2019) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mampu untuk meningkatkan motivasi kerja untuk dapat melakukan pekerjaannya. Perusahaan perlu memiliki karyawan loyal, karena karyawan tersebut akan cenderung melakukan hal yang produktif terhadap perusahaan (Puangyoykeaw & Nishide, 2015).

Siswanto (2005) mengungkapkan karakteristik karyawan memiliki loyalitas yang tinggi adalah bersedia bekerja melebihi kondisi dari biasanya, merasa bangga atas pencapaian perusahaan, terinspirasi oleh perusahaan, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan perusahaan dan tidak pernah membolos. Sedangkan menurut Jayanti & Wati (2014) bahwa loyalitas karyawan yang rendah ditandai dengan tingkat absensi yang tinggi, gairah dalam bekerja menurun, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, produktivitas yang menurun serta tidak patuh dengan atasan. Yulianto & Martina (2018) juga mengungkapkan bahwa rendahnya loyalitas pada karyawan juga membuat karyawan sering terlambat, kurang mengetahui tanggung jawab pekerjaannya, tidak mampu menyelesaikan target tugas dengan tepat waktu dan tidak ada inisiatif dalam melakukan suatu hal pada pekerjaannya.

Studi pendahuluan dilakukan melalui wawancara dengan kepala bagian Human Resources, kepala bagian area produksi, kepala bagian pelatihan sumber daya manusia dan empat karyawan produksi. Hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan, peneliti menemukan adanya fenomena loyalitas yaitu diketahui dari kondisi perusahaan yang saat ini mengalami penurunan, sehingga perusahaan melakukan penurunan gaji pokok pada karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut diketahui bahwa sebagian besar karyawan produksi memilih untuk tetap bertahan di perusahaan meskipun mengalami penurunan terhadap gaji pokoknya. Hasil wawancara yang dilakukan oleh kepala area produksi mengungkapkan bahwa karyawan produksi tetap menunjukkan perilaku yang positif seperti bekerja lebih keras dan optimal dalam pekerjaannya. Wawancara yang dilakukan kepada karyawan produksi juga mengungkapkan bahwa, adanya fenomena tersebut tidak membuat pandangan karyawan terhadap perusahaan menjadi buruk justru, karyawan menunjukkan kebanggaan terhadap perusahaan karena PT.X termasuk dalam perusahaan yang sangat peduli dan memperhatikan hak-hak karyawan serta memiliki lingkungan kerja yang positif dan supportive. Hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan produksi juga mengungkapkan bahwa mereka juga senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini karena dirasa sesuai dengan kemampuan dan kapasitas diri mereka sehingga beban kerja yang diberikan tidak berlebihan.

Wawancara juga dilakukan kepada kepala bagian pelatihan sumber daya manusia dan beliau mengatakan bahwa meskipun mengalami penurunan gaji pokok, karyawan merasakan adanya kepuasan yang diperoleh dari rekan kerja yang mampu membantu dan memberikan mereka dukungan secara teknis dan sosial. Karyawan produksi area A juga mengungkapkan bahwa, leader mereka mampu berkontribusi aktif dalam pekerjaan apabila terjadi kesulitan ataupun permasalahan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Kepala bagian area produksi juga mengungkapkan bahwa selama bekerja disana, karyawan juga merasakan adanya kesenangan dalam mendapatkan banyak hal baru dan pengetahuan baru seputar pekerjaan lain diluar bidang kerja yang menjadi keahliannya, sehingga mereka merasakan adanya kesempatan untuk berkembang dalam menguasai bidang pekerjaan yang beragam.

Kondisi perusahaan yang mengalami penurunan, membuat perusahaan perlu melakukan penurunan gaji pokok karyawan. Hal tersebut berdampak cukup besar bagi kondisi ekonomi karyawan yang menjadi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Kondisi tersebut tidak membuat karyawan langsung melakukan demo atau keluar dari perusahaan secara sukarela. Karyawan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan, meskipun mengalami penurunan gaji pokok dan menerima dengan lapang dada terkait adanya kebijakan baru perusahaan yang melakukan penurunan gaji pokok karyawan saat perusahaan mengalami masa sulit. Kondisi tersebut sesuai dengan definisi dari loyalitas yaitu proses kognitif dan afektif yang tercermin dalam perilaku aktif, disengaja, sukarela, dan timbal balik yang dicirikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi karyawan dengan keterikatan dan dedikasi pada organisasi, kelompok kerja, dan supervisor (Meschke, 2021).

Menurut Meschke (2021) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu *job satisfaction*, *employee involvement* dan *employee engagement*. Fokus penelitian ini adalah pada faktor *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Alasan pemilihan variabel kepuasan kerja karena adanya kesesuaian dengan fenomena yang ada di lapangan, dimana pada perusahaan ini karyawan merasa adanya kepuasan dengan terpenuhinya hal-hal yang mereka butuhkan untuk mendukung pekerjaan mereka oleh perusahaan. Kepala bagian pelatihan sumber daya manusia, mengungkapkan bahwa karyawan merasa leader atau atasan mereka mampu berkontribusi aktif dan sigap dalam membantu kesulitan yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan bagian produksi area juga menyatakan bahwa rekan kerja mereka mampu memberikan dukungan sosial dan bantuan dalam pekerjaan mereka seperti saat terjadi overload produk yang keluar dari mesin produksi. Hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian produksi menyebutkan bahwa karyawan merasa memiliki kesempatan belajar hal baru dalam menguasai bidang pekerjaan yang beragam dengan adanya perubahan kebijakan yang mengharuskan mereka pindah ke area produksi yang lain dengan pekerjaan yang berbeda dari pekerjaan awal mereka.

Menurut Luthans (2010) kepuasan kerja merupakan suatu hasil dari persepsi karyawan terkait baik buruknya pekerjaan mereka untuk memberikan hal penting yang melibatkan reaksi afektif, kognitif serta evaluatif dalam kepuasan emosional positif dari hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja individu. Kepuasan yang didapatkan oleh individu dapat berupa kepuasan emosional berdasarkan hasil penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman individu dalam pekerjaannya. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Adamy (2016) Kepuasan kerja merupakan perasaan nyaman pada diri individu yang ditunjukkan dalam perilakunya saat bekerja sesuai dengan apa yang mereka peroleh dari perusahaan. Kepuasan dapat dirasakan oleh individu apabila mereka merasa tercukupi terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Gibson et al. (2012) bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka berdasarkan hasil persepsinya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki persepsi positif pada pekerjaannya akan menunjukkan sikap positifnya dalam bekerja seperti, bertanggung jawab, inisiatif dan

mampu mengambil resiko terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari perilaku yang menampilkan kinerja yang baik, mempunyai keaktifan besar, penuh semangat, serta mampu berprestasi pada pekerjaan (Hidayati & Mulyana, 2021). Sebaliknya, karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan menampilkan perilaku tidak bersemangat melakukan pekerjaan dan menurunnya prestasi kerja karyawan (Hartono & Setiawan, 2013).

Kepuasan kerja memiliki lima dimensi berdasarkan teori dari Luthans (2010) yaitu *Work it self* yaitu adanya perasaan dan keyakinan individu akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan meliputi kesempatan dalam belajar dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. *Supervision* yaitu sejauh mana kemampuan atasan dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan secara sosial dalam mengatasi permasalahan dalam pekerjaan yang dilakukan. *Pay* yaitu pandangan karyawan terkait kesesuaian jumlah pendapatan yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan dan sejauh mana pendapatan yang diperoleh dipandang adil oleh orang lain dalam organisasi serta adanya kompensasi diluar pendapatan yang diberikan oleh perusahaan. *Promotion Opportunities* yaitu adanya peluang bagi karyawan untuk mendapatkan kesempatan dalam kenaikan jabatan atau pendapatan dalam pekerjaannya serta kesesuaian terkait kebijakan promosi jabatan dalam perusahaan. Terakhir yaitu *Coworker* yang merupakan sejauh mana rekan kerja mahir secara teknis dan mendukung secara sosial dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prabhakar (2016) yang berjudul “Analysis of high job satisfaction relationship with employee loyalty in context to workplace environment” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi loyalitas, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas, lingkungan tempat kerja yang bersahabat akan menghasilkan kepuasan kerja yang membantu dalam meningkatkan loyalitas karyawan serta lingkungan tempat kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan loyalitas mereka secara negatif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Alam et al. (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama“. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas pada karyawan, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas pada karyawan dan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pada karyawan.

Penelitian terkait loyalitas terhadap karyawan telah banyak dikaji oleh peneliti terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang serupa diantaranya yang dilakukan oleh Pardananingtyas & Budiani (2017) tentang Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Loyalitas Karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Irta et al., (2014) tentang Hubungan gaya kepemimpinan general manager dengan loyalitas karyawan hotel Pangeran Beach Padang. Penelitian lain juga dilakukan oleh Cachón-Rodríguez et al. (2022) tentang How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference?. Berdasarkan peneliti terdahulu menunjukkan bahwa para peneliti melihat berbagai macam variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas seperti kualitas kehidupan kerja, pemberdayaan dan kepercayaan serta sustainable human resources management and social capital.

Berdasarkan penelitian tersebut, terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu subjek penelitian pada penelitian tersebut adalah eksekutif dan *manager* oleh Manajemen Amerika Asosiasi (AMA), sedangkan subjek penelitian yang akan digunakan adalah karyawan produksi. Selain itu terdapat perbedaan lain yaitu variabel bebas yang digunakan yaitu pada penelitian sebelumnya subjek penelitiannya adalah seluruh karyawan PT.

Indomarco Prismatama mulai jabatan *leader* hingga pramuniaga, sedangkan untuk subjek penelitian yang akan digunakan adalah karyawan tetap bagian produksi di PT.X

Penelitian ini memfokuskan pada variabel kepuasan kerja dan loyalitas. Hal ini dikarenakan belum pernah ada peneliti dari Indonesia yang menggunakan teori loyalitas dari Meschke (2021), sehingga hal tersebut menjadi kebaruan dalam penelitian ini. Selain itu juga karena adanya fenomena downgrade pada PT.X dimana terkait loyalitas dimana karyawan yang lebih memilih untuk bertahan di organisasi meskipun harus downgrade. Hal tersebut membuat peneliti tertarik meneliti hal ini untuk mengetahui alasan dibalik loyalitas pada karyawan dengan adanya keinginan bertahan dalam organisasi meskipun karyawan harus bersedia downgrade. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi pihak instansi untuk lebih memperhatikan hal-hal yang dapat membuat individu loya kepada suatu perusahaan selain dari kepuasan kerja yang didapatkannya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk mengetahui “Apakah terdapat Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas pada Karyawan Produksi PT. X.

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada metode analisis statistik terhadap data-data penelitian yang berbentuk angka (Azwar, 2019). Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena pengumpulan data, penafsiran terhadap data, dan analisis hasil penelitian diolah menggunakan ilmu statistik dan berbentuk angka.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi di PT. X yang berjumlah 130 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh yaitu pengambilan sampel berdasarkan semua anggota populasi (Sugiyono, 2017). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi berjumlah 130 karyawan dengan ketentuan sampel uji coba (try out) skala sejumlah 30 karyawan dan 100 karyawan untuk uji penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologis yaitu skala kepuasan kerja dan loyalitas. Sistem penilaian skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang terdiri dari item favourabel dan unfavorable dengan lima kategori jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Tidak Sesuai (N), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (2010), sedangkan untuk skala loyalitas disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Meschke (2021).

Kepuasan kerja merupakan persepsi individu terkait perasaannya terhadap pekerjaan yang dirasa mampu memberikan nilai dan makna penting bagi dirinya. Sedangkan loyalitas adalah sikap kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya yang dibuktikan dengan adanya perilaku taat dan tanggung jawab atas segala sesuatu yang dikerjakannya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini dibuat berdasarkan teori Luthans, (2010) yang diukur dengan lima dimensi yaitu *work it self, supervision, coworker, pay dan promotion opportunities* dan skala loyalitas yang dibuat dari teori Meschke, (2021) yang diukur dengan tiga aspek yaitu *identification, attachment dan dedication*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*. Teknik korelasi *pearson product moment* merupakan analisis yang digunakan untuk membuktikan hubungan dari dua variabel yang sedang dikaji. Pada analisis korelasi

pearson product moment diketahui apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear dan signifikan (Sugiyono, 2017). Analisis korelasi dapat dilakukan apabila data penelitian telah memenuhi asumsi penelitian yaitu data berdistribusi secara normal dan linear. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi atau probabilitas lebih dari 0.05 ( $>0,05$ ) (Sugiyono, 2017). Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini melalui dua cara, yaitu melihat nilai dari *linearity* dan *deviation from linearity* pada tabel uji linearitas. Suatu data penelitian dapat dikatakan linear, jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 pada *deviation from linearity*. Pada *test for linearity* dikatakan linear apabila signifikansi kurang dari 0.05. Pengujian linearitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26.0 for windows.

## Hasil

Berdasarkan hasil try out pada dua skala yang telah dilakukan pada 30 subjek didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Validitas merupakan sejauh mana alat ukur mampu untuk mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2014). Suatu item dapat dikatakan valid apabila tiap butir item yang dibuat memiliki nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0 for windows. Uji validitas dalam penelitian ini merupakan validitas konstruk menggunakan *corrected item-total correlation* dengan bantuan SPSS versi 24.0 for windows. Jika item mendapatkan nilai sebesar 0,30 ke atas dan korelasi aitem positif maka item tersebut memiliki daya beda yang tinggi serta memiliki konstruk yang kuat sehingga item dapat dikatakan valid, sebaliknya jika item mendapatkan nilai kurang dari 0,30 maka item tidak memiliki daya beda yang tinggi sehingga aitem tersebut dapat digugurkan. Hasil uji validitas pada skala loyalitas menunjukkan *corrected item-total correlation* pada item antara 0,370 sampai dengan 0,601. Sedangkan Untuk hasil uji validitas pada skala kepuasan kerja menunjukkan *corrected item-total correlation* pada item antara 0,341 sampai dengan 0,770

Reliabilitas merupakan pengukuran yang digunakan untuk melihat sejauh mana instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut baik (Arikunto, 2010) artinya, reliabilitas menunjukkan sejauh mana kecermatan dalam pengukuran. Uji reliabilitas yang digunakan yaitu *Alpha Cronbach* dengan item dapat dikatakan reliabel apabila menunjukkan nilai  $> 0,60$ . Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 26.0 for windows. Hasil Uji reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel loyalitas memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.852 dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.913.

Analisis korelasi product moment dapat dijalankan apabila data telah memenuhi asumsi yaitu berdistribusi normal dan linear. Oleh sebab itu, sebelum melakukan uji hipotesis diperlukan uji normalitas dan linearitas. Data penelitian yang telah diperoleh selanjutnya diolah menggunakan descriptive statistics. Hasil descriptive statistics dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistics

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	100	96.00	160.00	131.0400	13.24129
Loyalitas	100	58.00	90.00	74.3000	7.12302
Valid N (listwise)	100				

Tabel 1 diatas menunjukkan nilai rata-rata pada variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 131.0400 adapun 96.00 merupakan nilai tertinggi dan 160,0 merupakan nilai terendah pada variabel kepuasan kerja. Nilai rata- rata variabel loyalitas yaitu sebesar 74.3000 adapun 58.00 merupakan nilai tertinggi dan 90.00 merupakan nilai terendah pada variabel loyalitas.

Nilai untuk standart deviasi pada variabel loyalitas 7,12302, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 13,24129. Nilai standar deviasi pada hasil penelitian menunjukkan nilai lebih dari 1 SD (1 SD = 6), dimana angka standar deviasi pada kedua variabel sebesar 7,12302 dan 13,24129 yang bermakna data penelitian bersifat heterogen atau bervariasi. Hal tersebut disebabkan karena adanya faktor demografi pada subjek penelitian, seperti usia dan masa kerja.

Uji normalitas merupakan asumsi yang harus dipenuhi untuk dapat melakukan analisis korelasi. Data yang memiliki nilai  $P > 0.05$  maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan data dengan nilai  $P < 0.05$  maka data tersebut dapat dikatakan tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2015). Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan kolmogorov smirnov yang dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 26.0 for windows.

Tabel 2. Kategori Signifikansi Normalitas Data

Nilai F Sig	Interpretasi
$p > 0,05$	<b>Distribusi data normal</b>
$P < 0,05$	<b>Distribusi data tidak normal</b>

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti melalui uji *Kolmogorov-smirnov* pada variabel kepuasan kerja terhadap variabel loyalitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. *Tests of Normality*

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
Kepuasan Kerja	0,200	Distribusi data normal
Loyalitas	0,200	Distribusi data normal

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja diketahui yaitu sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ) dan nilai signifikansi pada variabel loyalitas diketahui sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ). Hasil nilai signifikansi pada dua variabel diatas diketahui memiliki nilai lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua data variabel berdistribusi normal.

Uji linearitas dilakukan guna mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara dua variabel yaitu variabel keterlibatan kerja dan variabel organizational citizenship behavior. Uji linearitas dapat diketahui melalui dua cara, yaitu dengan melihat nilai *linearity dan deviation from linearity* yang ada pada tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Pengujian linearitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 26.0 for windows.

Uji linearitas dengan menggunakan nilai *linearity* memiliki kriteria apabila data memiliki nilai lebih kecil dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) maka data dapat dikatakan linear.



Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linier Data berdasarkan *linearity*

Nilai Signifikansi	Interpretasi
Sig<0,05	Distribusi Data Linear
Sig>0,05	Distribusi Data Tidak Linear

Hasil yang diperoleh pada uji linearitas terhadap kedua variabel menggunakan *Test for Linearity* adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Berdasarkan Linierity

			Sig (p)	Ket
<i>Kepuasan Kerja* Loyalitas</i>	Between Groups	Linearity	0,000	Linear

Nilai signifikan kedua variabel pada data diatas yaitu sebesar 0,000, Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan kategorisasi linearitas data pada tabel 4, maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi linear.

Nilai signifikans kedua variabel pada data diatas yaitu sebesar 0,242, Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan kategorisasi linearitas data berdasarkan Deviation from Linearity pada tabel 6, maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi linear.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara dua variabel penelitian yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat yang digunakan yaitu loyalitas. Adapun hipotesis yang akan dibuktikan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi PT.X”. Hasil analisis product moment dapat dikategorikan dalam beberapa tingkat hubungan yaitu; hubungan sangat lemah, lemah, cukup, kuat, dan sangat kuat. Adanya tingkat hubungan ini berfungsi untuk menunjukkan seberapa tinggi tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan rendah
0,40 – 0,599	Hubungan sedang
0,60 – 0,799	Hubungan kuat
0,80 – 1,00	Hubungan sangat kuat

Hubungan antara kedua variabel dikatakan signifikan jika memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 7. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Hubungan Signifikan
Sig>0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi. Hasil perhitungan uji hipotesis yang dilakukan antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas menggunakan analisis korelasi product moment adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Product Moment

**Correlations**

		Kepuasan Kerja	Loyalitas
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Loyalitas	Pearson Correlation	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis data hasil uji hipotesis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari penelitian ini sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi PT. X. Pada perhitungan hasil korelasi pada penelitian menunjukkan hasil koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan loyalitas sebesar 0,728. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dengan loyalitas mempunyai hubungan yang kuat.

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada hasil uji hipotesis penelitian selain menunjukkan tingkat hubungan juga menunjukkan adanya tanda positif atau negatif. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang searah, sedangkan tanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan tanda positif sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kepuasan kerja dengan loyalitas. Hubungan yang searah ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas pada karyawan produksi. Sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja, maka loyalitas pada karyawan produksi akan menurun.

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas pada Karyawan bagian Produksi PT.X. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan bagian Produksi PT.X, yang selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan korelasi pearson product moment dengan bantuan SPSS versi 26.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan produksi PT. X dengan menggunakan korelasi pearson product moment didapatkan hasil nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000. Angka signifikansi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas, hal tersebut karena nilai signifikansi korelasi  $<0,05$  sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Hasil uji hipotesis dengan pearson product moment juga menghasilkan nilai koefisien korelasi 0,000 ( $\text{sig}<0,05$ ) antara variabel kepuasan kerja dan loyalitas. Hal ini memiliki arti bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki hubungan yang signifikan sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan pearson product moment kepada dua variabel yang diteliti juga menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 ( $r=0,728$ ). Hasil tersebut menurut kategorisasi tingkat korelasi berada pada kategori kuat. Maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi PT.X tergolong kuat.

Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada hasil uji hipotesis penelitian selain menunjukkan tingkat hubungan juga menunjukkan adanya tanda positif atau negatif. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang searah, sedangkan tanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan tanda positif sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kepuasan kerja dengan loyalitas. Hubungan yang searah ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas pada karyawan produksi. Sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja, maka loyalitas pada karyawan produksi akan menurun.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan adanya arah hubungan yang positif sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas pada karyawan produksi akan meningkat ketika karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini disebabkan apabila karyawan merasa puas dalam bekerja dengan adanya kemampuan menjalankan pekerjaan dengan baik serta enjoy menjalani pekerjaannya, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat dalam bentuk ketaatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Selain itu, pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan juga dapat membentuk loyalitas karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa diperhatikan kebutuhannya oleh perusahaan, sehingga mereka lebih nyaman dan puas dalam menjalani pekerjaannya di PT.X. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amri et al, 2016) bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan dan sebaliknya dimana kepuasan kerja yang rendah pada karyawan akan dapat menurunkan tingkat loyalitas pada karyawan.

Perilaku ditemukan oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Karyawan bagian produksi diketahui memiliki tingkat loyalitas yang tinggi karena hampir sebagian besar dari mereka tetap memilih untuk bertahan di perusahaan meskipun mereka harus turun jabatan serta tetap menunjukkan perilaku yang positif dengan

tetap semangat dan senang dalam menjalani pekerjaannya. Contoh perilaku lain yang dapat dilihat dari adanya loyalitas yang tinggi pada karyawan produksi adalah mereka bersedia terlibat secara aktif dalam kelancaran program atau kegiatan yang dapat memajukan perusahaan seperti lomba quality improvent, safety and environment area serta safety pit-stop yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Loyalitas merupakan proses kognitif dan afektif yang tercermin dalam perilaku aktif, sukarela, dan timbal balik dan dicirikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi karyawan dengan keterikatan serta dedikasi pada organisasi, kelompok kerja, dan supervisor (Meschke, 2021). Individu dengan loyalitas akan mampu untuk bertanggung jawab, setia dan sukarela dalam menjalani pekerjaannya untuk kemajuan perusahaan. Adapun ciri-ciri individu yang memiliki loyalitas yang tinggi yakni bersedia bekerja melebihi kondisi dari biasanya, merasa bangga atas pencapaian perusahaan terinspirasi oleh perusahaan, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan perusahaan dan tidak pernah membolos (Siswanto, 2005). Loyalitas pada karyawan yang ditemukan oleh peneliti dimana karyawan seringkali menyelesaikan pekerjaannya meskipun telah melewati jam kerja yang telah ditentukan, mereka juga lebih mementingkan kepentingan pekerjaan mereka daripada kepentingan diri sendiri yang dapat dilihat karyawan yang rela untuk mempersingkat waktu istirahat untuk mengatasi trouble pada mesin produksi.

Aspek/Dimensi variabel X menurut teori utama yang digunakan) Meschke S, (2021) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek dalam loyalitas yaitu Identification yang mengacu pada hubungan relasional dimana karyawan mampu menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan diri sendiri serta senantiasa mengatakan hal-hal baik tentang pekerjaan mereka. Attachment yaitu kesetiaan dan kepatuhan karyawan pada organisasi dimana karyawan rela untuk berkorban dan bertahan demi kepentingan organisasi. Dedication yaitu sikap dalam menunjukkan kebanggaan dan dukungan untuk organisasi serta kemampuan karyawan dalam bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukannya dan tidak mengeluh terhadap perubahan. Identification ditunjukkan oleh karyawan dengan mereka seringkali bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya. Attachment ditunjukkan dengan perilaku rela berkorban dengan bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Dedication ditunjukkan dengan penerimaan dalam perubahan yang terjadi di perusahaan dan dedikasinya dalam bertahan di perusahaan meskipun mereka mengalami penurunan pada gaji pokoknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terkait aspek pada variabel loyalitas, diketahui nilai rata-rata aspek dedication sebesar 4,17. Nilai rata-rata aspek identification sebesar 4,13. Nilai rata-rata aspek attachment sebesar 4,07. Hasil nilai rata-rata yang telah disebutkan, menunjukkan bahwa aspek dedication memiliki nilai-rata-rata paling tinggi dibandingkan aspek lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa dedikasi yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi yang merujuk pada sikap tidak mengeluh akan adanya perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Selain itu sikap karyawan yang menunjukkan perilaku bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan serta mendukung seluruh program yang dilakukan untuk memajukan perusahaan, menjadi suatu hal yang paling menonjol yang diperlihatkan oleh karyawan produksi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan karyawan produksi menerima segala adanya perubahan kebijakan yang terjadi di perusahaan salah satunya adanya penurunan terhadap gaji pokok karyawan. Selain itu karyawan juga merasa bangga dan bersyukur bekerja di PT. X dimana sejalan dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan bahwa karyawan menerima kebijakan baru perusahaan terkait penurunan gaji pokok yang diberlakukan selama perusahaan mengalami penurunan. Mereka juga tetap menunjukkan kinerja yang optimal dan mengaku bangga bisa bekerja di PT.X serta meyakini bahwa sulit

untuk menemukan perusahaan yang sangat peduli dan memperhatikan karyawan dengan baik seperti di PT.X. Karyawan juga turut berkontribusi aktif pada setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan sebagai bentuk dukungan terhadap program untuk memajukan perusahaan seperti lomba quality improvement, safety environment dan safety pit-stop yang diselenggarakan pada bulan April.

Terbentuknya loyalitas pada karyawan pastinya disebabkan oleh faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menurut Meschke (2021) yaitu job satisfaction, employee involvement dan employee engagement. Berdasarkan faktor yang telah disebutkan, salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah job satisfaction atau kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan ungkapan Larastrini & Adnyani, (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat loyalitas pada karyawan. Selain itu, Alam et al., (2021) juga mengungkapkan bahwa loyalitas pada karyawan dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja yang dirasakan.

Kepuasan kerja sendiri merupakan hasil dari persepsi karyawan terkait baik-buruknya pekerjaan mereka dalam memberikan hal penting yang melibatkan reaksi afektif, kognitif serta evaluatif dalam kepuasan emosional positif dari hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja individu (Luthans, 2010). Kepuasan kerja terbentuk dari pemikiran individu terkait pekerjaan yang mereka lakukan berdasarkan hasil penilaian pekerjaan yang diperoleh dari pengalaman mereka saat bekerja.

Kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi menurut Luthans (2010) yaitu *work it self* yaitu adanya perasaan dan keyakinan individu akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. *Supervision* yaitu sejauh mana kemampuan atasan dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan secara sosial. *Pay* yaitu pandangan karyawan terkait kesesuaian jumlah pendapatan yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan. *Promotion Opportunities* yaitu adanya peluang bagi karyawan untuk mendapatkan kesempatan dalam kenaikan jabatan. *Coworkers* sejauh mana rekan kerja mahir secara teknis dan mendukung secara sosial dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terkait aspek pada variabel kepuasan kerja diketahui nilai rata-rata aspek *pay* sebesar 4,19. Nilai rata-rata aspek *Work itself* sebesar 4,15. Nilai rata-rata aspek *Coworker* 4,13. Nilai rata-rata aspek *supervision* 4,09 dan Nilai rata-rata aspek *promotion opportunities* sebesar 3,87. Hasil nilai rata-rata yang telah disebutkan, menunjukkan bahwa aspek *Pay* memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan aspek lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa keuntungan yang diperoleh oleh karyawan produksi menjadi salah satu hal paling berpengaruh bagi karyawan PT.X. Keuntungan dalam hal ini tidak hanya gaji pokok namun juga meliputi tunjangan, insentif, reward, fasilitas yang diberikan, hak-hak karyawan dan keuntungan lain yang diperoleh oleh karyawan produksi. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya diketahui bahwa banyak karyawan produksi yang lebih memilih untuk bertahan dalam perusahaan meskipun mereka mengalami penurunan gaji pokok. Secara teknis terdapat perbedaan dari segi gaji pokok yang diterima oleh karyawan, namun keuntungan dalam penelitian ini tidak hanya berbentuk gaji pokok, melainkan juga keuntungan lain diluar gaji yang masih tetap diterima dan tidak berubah meskipun mereka mengalami penurunan gaji pokok. Berdasarkan buku kepegawaian PT.X juga menyebutkan bahwa keuntungan yang diberikan karyawan juga dipertimbangkan berdasarkan masa kerja karyawan, sehingga sangat berkemungkinan karyawan yang memiliki masa kerja yang lama, mendapatkan keuntungan yang lebih daripada karyawan dengan masa kerja yang singkat.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengetahui adanya perilaku karyawan yang menunjukkan adanya kepuasan kerja tinggi yaitu karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, mereka juga tidak keberatan untuk diminta membantu di bagian lain yang membutuhkan tenaga kerja tambahan. Selain itu, karyawan juga menunjukkan performa yang positif data berkerja dan terlihat enjoy dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Mulyana (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan Individu yang akan menunjukkan kinerja yang baik, memiliki keaktifan tinggi, penuh semangat, dan dapat berprestasi di dalam pekerjaan. Berbeda dengan karakteristik individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, individu dengan kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku tidak bersemangat dalam bekerja dan menurunnya prestasi kerja karyawan (Hartono & Setiawan, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah dengan loyalitas sehingga semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan produksi maka semakin tinggi juga loyalitas yang ditunjukkan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana et al., (2020) dengan judul “Efek Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja pada Loyalitas Karyawan dalam Industri Jasa Properti” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat loyalitasnya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi tidak terlepas dari adanya usaha yang diberikan oleh perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya mulai dari tunjangan, insentif, bonus dan juga reward. Hal tersebut yang menimbulkan loyalitas pada karyawan karena karyawan merasa perusahaan juga menunjukkan loyalitasnya kepada mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Farrukh et al., (2020) dengan judul “*Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Employee Loyalty : Empirical Analysis from Saudi Hotel Industry*” juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki arah hubungan positif signifikan dengan loyalitas pada karyawan. Karyawan yang enjoy dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak merasa keberatan saat dimintai tolong membantu di bagian lain dan menunjukkan kinerja yang positif akan lebih lama bertahan di perusahaan. Hal tersebut dikarenakan mereka mampu menikmati dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya serta memungkinkan untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga loyalitas yang diberikan kepada perusahaan juga akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Zakaria et al., (2019) dengan judul “*The Mediating Effect of Job Satisfaction on Employee Loyalty : A Case Study on a Developer Company in Malaysia*” juga menyatakan bahwa Kepuasan kerja karyawan yang tinggi, dapat menimbulkan tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan loyalitas pada karyawan Malaysia. Loyalitas pada karyawan produksi tidak terlepas dari peran perusahaan yang memperhatikan dan peduli dengan kebutuhan karyawan dengan menyediakan fasilitas penunjang dalam bekerja seperti penyediaan layanan kesehatan, kantin, rest area serta ruang laktasi bagi ibu yang memiliki bayi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil yang sesuai telah didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan loyalitas dalam ranah penelitian yang dilakukan pada karyawan produksi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang tergolong kuat dengan loyalitas yang sesuai dengan hasil pengujian menggunakan pearson product moment dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,728 ( $r=0,728$ ). Koefisien determinasi pada penelitian ini pada variable X dan Y sebesar 53% yang berarti kepuasan kerja

memberikan kontribusi sebesar 53% terhadap loyalitas, sedangkan untuk sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini komitmen organisasi dan keterlibatan kerja (Meschke S, 2021).

Fokus pada penelitian ini hanya kepada tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT.X. oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat diteliti untuk penelitian selanjutnya mengenai loyalitas pada karyawan, selain kepuasan kerja yaitu keterikatan karyawan dan keterlibatan karyawan (Meschke S, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Stevani et al., (2016) menyatakan bahwa masa kerja karyawan mempengaruhi tingkat loyalitas pada karyawan pada perusahaan. Penelitian lain menurut Maulana et al, (2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial dapat mempengaruhi loyalitas pada karyawan. Farrukh et al., (2020) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat loyalitas pada karyawan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel loyalitas adalah signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi PT.X dapat diterima. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai sebesar 0,728 ( $r=0,728$ ) yang berarti hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas memiliki hubungan yang searah atau positif. Semakin tinggi nilai kepuasan kerja pada karyawan produksi, maka akan semakin tinggi juga nilai loyalitasnya. Demikian pula sebaliknya apabila nilai kepuasan kerja pada karyawan produksi rendah, maka nilai loyalitasnya juga akan menurun.

## **Saran**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada perusahaan terkait pentingnya memperhatikan kepuasan kerja dalam membentuk loyalitas pada karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan produksi. Adapun tindakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan yaitu dengan membuat program promosi bagi karyawan melalui pemberian penghargaan dalam kegiatan lomba, penyaluran ide kreatif serta solusi dalam penanganan terkait permasalahan yang terjadi pada mesin maupun area produksi. Hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan antusias dan semangat sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan mengenai pentingnya kepuasan kerja dalam membentuk perilaku loyalitas pada karyawan. Penelitian ini hanya berfokus pada pencarian hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas. Penelitian ini juga tidak membahas faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas pada karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan atau meneliti faktor lain yang mempengaruhi loyalitas. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya juga dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel.

## **Daftar Pustaka**

Alam, N., Mita, R. J., Yana, Y., Sanjaya, V. F., & Putri. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Indomarco

- Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69–76.  
<https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1025>
- Anugrah M. (2014). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Di Pt Sari Warna Asli Garment Surakarta*. Jupe UNS.
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2014). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How Sustainable Human Resources Management Helps in the Evaluation and Planning of Employee Loyalty and Retention: Can Social Capital Make a Difference? *Evaluation and Program Planning*, 95(September).  
<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Fabiano Amri, R., & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas yang Berdampak pada Kinerja Karyawan di Perusahaan (Studi Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1), 36. <https://doi.org/10.14710/jbs.25.1.36-48>
- Fajariani, N., & Surya, I. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 247499. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1371287>
- Farrukh, M., Kalimuthu, R., Farrukh, S., & Khan, M. S. (2020). Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Employee Loyalty : Empirical Analysis from Saudi Hotel Industry. *International Journal of Business and Psychology*, 2(1), 1–20.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr, J. H. D., & Robert, K. (2012). *Organization : Behavior, Structure, Processes (14th ed., Vol. 21, Issue 1)*. McGraw-Hill Companies, Inc.  
<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Hadadi Ebrahim, & Moghadam, K. A. (2015). Evaluation and analysis of psychological empowerment and their impact on organizational commitment (Case study: Staff of Tax Administration of. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 4(3), 2226–8235. <http://www.ijmsbr.com/60>
- Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Papanon’S Pizza City of Tomorrow. *Agora*, 1(1), 1–8.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56.  
<https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Hidayati, S. N. A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(3), 84–93.  
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40847>
- Irti, A. Z., Mariana, R., & Syahrina, I. A. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan General Manager Dengan Loyalitas Karyawan Hotel Pangeran Beach Padang*. *Jurnal RAP*, 5(2), 103–113.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. UNESA University Press.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 71–88.  
<http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>
- Kosasih, R. A., Kurniawan, & E, J. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas pada Karyawan. *Psychipreneur Journal*, 2(1), 1–11.



- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.)*. McGraw-Hill Higher Education. <https://doi.org/doi:10.1146/annurev.psych.46.1>
- Maulana, F., Sumiyati, S., & Razati, G. (2020). Efek Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(3), 30–39. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i3.21382>
- Meschke S. (2021). *Employee loyalty : Intercultural Comparison of European and East Asian Approaches (Vol. 112, Issue 5, p. 20)*. Springer Nature Switzerland AG. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-68425-9>
- Pardananingtyas, M. A., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT.X. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 4(2), 1–7.
- Prabhakar, A. (2016). Analysis of High Job Satisfaction Relationship With. *International Journal of Applied Research*, 2(1966), 640–643.
- Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal of Business and Management*, 10(5), 98–112. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n5p98>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Ratnasari, N. M. M. ., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Insentif terhadap loyalitas karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. SIER (Persero), surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 182–189.
- Rinanda, S. I. (2016). Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *JOM FISIP*, 35(12).
- Robbins, Stephen P, Judge, & A, T. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Rose, V. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management and Business Review*, 3(2), 104–115. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4722>
- Siswanto, & Bedjo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sopali, M. F., Azizi, P., & Karlinda, A. E. (2021). Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit TK. III, dr. Reksodiwiryono Padang (Studi Kasus pada seluruh Staf Non Medis). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 566. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>
- Spector P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice (16th ed.)*. John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Vokic, N. P., & Hernaus, T. (2015). The Triad of Job Satisfaction, Work Engagement and Employee Loyalty – The Interplay Among the Concepts. *EFZG Working Paper Series*, 15(07), 1–13.
- Wan, H. L. (2012). Employee Loyalty at the Workplace : The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. *International Journal of Applied Hrm*, 3(1), 1–17.
- Widhiastuti, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktik dan Penelitian*.

- Yousef, D. A. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77–88. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217>
- Yu, Q., Yen, D. A., Barnes, B. R., & Huang, Y. A. (2019). Enhancing Firm Performance Through Internal Market Orientation and Employee Organizational Commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 964–987. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380059>
- Yulianto, A., & Martina, D. (2018). Hubungan Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan pada sebuah Perusahaan e-commerce di Jakarta. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 16(1), 29–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.47007/jpsi.v16i1.27>
- Zakaria, Z., Mohamad, M., Noh Abd Majid, M., Ulfa Abdul Aziz, N., & Mat Rashid, K. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on Employee Loyalty: A Case Study of a Developer Company in Malaysia. *KnE Social Sciences*, 3(13), 1018. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i13.42>