

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Shinta Indah Jaya

Widuri Dwi Ananda¹, Nidya Dudija²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, widuridwiananda@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia nidyardudija@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam mencapai keberhasilan tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Salah satu yang berdampak pada kualitas kerja seseorang yaitu tingkat loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan memiliki peran krusial dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, khususnya di tengah persaingan bisnis yang terus meningkat. Tingkat loyalitas dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk kepuasan dalam bekerja serta dorongan motivasi kerja.

Loyalitas karyawan di PT Shinta Indah Jaya akan diteliti untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja mempengaruhinya. Kebahagiaan kerja, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan merupakan karakteristik yang diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui peran masing-masing variabel, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan fokus kausal. Total partisipan yang diambil dari kumpulan karyawan PT Shinta Indah Jaya adalah 110 orang. Mengingat keterbatasan jumlah populasi, maka digunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas, khususnya pendekatan sampel jenuh, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Untuk mengumpulkan data primer yang relevan dengan penelitian, kuesioner tertutup dibagikan kepada partisipan. Selain itu, data dianalisis menggunakan metode PLS-SEM, yang menyediakan pemeriksaan mendalam dan simultan terhadap hubungan antara variabel laten model penelitian.

Menurut data, loyalitas karyawan PT Shinta Indah Jaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, loyalitas karyawan berbanding lurus dengan seberapa puas mereka terhadap pekerjaan mereka. Senada dengan itu, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mendorong orang untuk bekerja, baik dari dalam maupun luar perusahaan, turut berperan dalam meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dalam jangka panjang, kelangsungan dan stabilitas perusahaan dapat ditopang oleh loyalitas karyawannya, yang terbentuk dan meningkat melalui kombinasi antara kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, PT Shinta Indah Jaya disarankan untuk memperkuat penghargaan atas kinerja, menyediakan fasilitas pengembangan diri secara berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kepercayaan dan kebersamaan antar karyawan guna menunjang peningkatan loyalitas secara menyeluruh.

Kata Kunci: kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas karyawan

I. PENDAHULUAN

Produktivitas, efektivitas, dan efisiensi perusahaan dapat tercapai jika setiap individu yang terlibat berkontribusi pada perubahan dan pencapaian bersama. Menurut Dudija et al., (2024), karyawan merupakan elemen utama untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif juga menjadi pelaku, promotor, pemikir, dan perencana yang berperan aktif dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan. Berdasarkan hal itu, perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan kualitas tenaga kerja yang dimilikinya karena pencapaian keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana tenaga kerja tersebut dikelola dan

dikembangkan. Untuk meraih kesuksesan dalam suatu perusahaan dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang unggul. Salah satu aspek yang memengaruhi tingkat kualitas kinerja perusahaan adalah tingkat loyalitas karyawan (Kertiyasa & Irbayuni, 2022).

PT Shinta Indah Jaya merupakan Perusahaan manufaktur tekstik yang berbasis *make to order* tentunya sangat bergantung pada tenggat waktu yang diberikan konsumen, sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam menjaga stabilitas operasional dan ketepatan waktu pengiriman. Persaingan bisnis yang semakin meningkat menempatkan loyalitas karyawan sebagai salah satu aspek krusial bagi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan (Zein & Nirawati, 2023). Menurut (Zein & Nirawati, 2023), menyatakan bahwa untuk mewujudkan loyalitas karyawan yang tinggi, dibutuhkan faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan HRD PT. Shinta Indah Jaya, diindikasikan adanya permasalahan yang menunjukkan tingkat loyalitas karyawan PT Shinta Indah Jaya masih tergolong rendah. HRD PT Shinta Indah Jaya menyampaikan bahwa masih ada karyawan yang kerap datang tidak tepat waktu dan tidak datang ke tempat kerja tanpa keterangan. Hal ini disebabkan oleh kedisiplinan individu yang rendah meskipun perusahaan telah menerapkan aturan yang jelas, termasuk pemberian sanksi berupa pemotongan upah bagi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Menurut Yasmine & Wijaya (2024), tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dapat mengurangi jam kerja dan pelaksanaan proses produksi, serta mencerminkan rendahnya kesadaran karyawan terhadap peraturan perusahaan yang menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan. Data absensi tanpa keterangan yang jelas merupakan data absensi di luar izin cuti dan izin sakit dengan surat keterangan dokter. Pada bulan september 2024 tercatat sebanyak 14 orang tidak hadir ditempat kerja tanpa adanya alasan yang jelas dan sebanyak 7 orang karyawan terlambat datang bekerja. Hal ini tentu tidak sesuai dengan peraturan yang diterapkan dalam perusahaan dan mencerminkan kurangnya tanggung jawab dari karyawan.

Selain itu, HRD PT Shinta Indah Jaya mengungkapkan bahwa perusahaan menghadapi masalah cukup tingginya tingkat pengunduran diri, yaitu sebesar 9,1% dalam kurun waktu 6 bulan juni-november. Di mana setiap bulan selalu ada karyawan mengundurkan diri bermacam-macam alasan, seperti memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih menjanjikan dengan jenjang karir yang lebih pasti atau lokasi kerja yang lebih dekat dengan rumahnya. Tidak hanya itu, HRD mencatat bahwa memang beberapa karyawan menunjukkan sikap kurang serius dan tidak memiliki komitmen jangka panjang, yang tercermin dari perilaku kerja kurang disiplin sebelum akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan. (Darmawan & Djaelani, 2021), tingginya angka pengunduran diri karyawan dipandang sebagai salah satu bentuk dari rendahnya loyalitas yang dimiliki oleh karyawan.

Karena pekerja cenderung bertahan jika mereka merasa puas dengan posisi mereka, hal ini berdampak pada kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hadj (2024) mengklaim bahwa kecenderungan pekerja untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja saat ini sebanding dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih peduli dengan keberhasilan bisnis, namun ketika mereka tidak bahagia, mereka kurang peduli (Pratiwi & Sary, 2023). Seseorang yang puas pada pekerjaannya cenderung meningkatkan loyalitasnya untuk mendorong pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kepuasan kerja menjadi bagian dari aspek yang memengaruhi sikap individu terhadap tempat ia bekerja (Andinni & Harun, 2024). Motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan (Wulansari & Yuliandhari, 2021). Robbins & Judge (2018:123) adanya penurunan motivasi untuk bekerja pada karyawan dapat dilihat dari munculnya masalah keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan saat hari kerja tanpa ada alasan yang jelas. Menurut (Putri & Priansa, 2023) dalam mencapai terget yang telah ditentukan, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka mampu mengarahkan tenaga serta pemikirannya dalam menjalankan tugas.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan cabang ilmu yang mengkaji tindakan individu didalam lingkungan organisasi serta dampaknya terhadap kinerja organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2017).

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada respon emosional karyawan, baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap tempat mereka bekerja (Dudija et al., 2023:41).

C. Motivasi Kerja

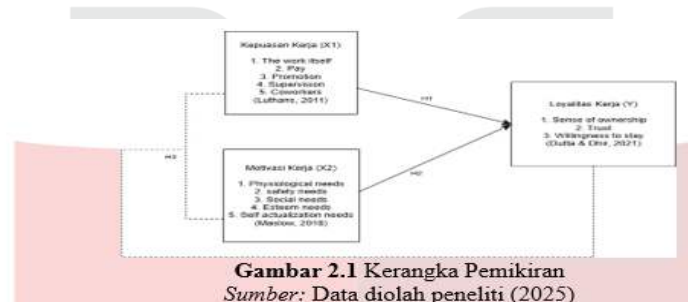
Motivasi didefinisikan sebagai energi pada diri seseorang memunculkan tingkat semangat dan ketekunan dalam menjalankan suatu aktivitas, baik yang bersumber secara intrinsik maupun ekstrinsik (Priatna & Limakrisna, 2021).

D. Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah kesediaan individu untuk secara sukarela mematuhi, menjalankan, dan mewujudkan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab (Chaerudin et al., 2020).

E. Kerangka Pemikiran

Pendekatan teoritis penelitian ini memperjelas hubungan antara dua variabel kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (Y) dan antara dua variabel motivasi kerja (X2) dan loyalitas karyawan (Y). Selain itu, kerangka pemikiran ini juga menggambarkan bagaimana kedua variabel bebas tersebut secara simultan memengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini berfokus pada aspek-aspek seperti jenis pekerjaan, gaji, promosi, perilaku pemimpin, dan hubungan antar karyawan. Hal tersebut dijadikan sebagai dimensi variabel kepuasan kerja (X1) yang dikemukakan oleh (Luthans, 2011) untuk menguji pengaruh dari kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja (X2) memakai dimensi dari (Maslow, 2018) yang mencakup kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sedangkan pada variabel Y yaitu loyalitas karyawan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh (Dutta & Dhir, 2021) yang mencakup *sense of ownership*, *trust*, *willingness to stay*.



F. Hipotesis Penelitian

Merujuk pada pembahasan kerangka berpikir, berikut hipotesis pada penelitian ini:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

III. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dimana data akan diolah oleh peneliti berbentuk angka untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Shinta Indah Jaya. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal untuk menjelaskan fenomena yang ada di lapangan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara dengan populasi sebanyak 110 karyawan yang sekaligus menjadi sampel dengan teknik sampel jenuh. Analisis pada penelitian ini menggunakan PLS-SEM dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

Pengukuran variabel independen (X1 dan X2) dan dependen (Y) menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari para ahli. Kepuasan kerja menggunakan (Luthans, 2011) yang diadaptasi dari Abbriedged Job Descriptive Index (ADJI) oleh (Stanton et al., 2001) yang merupakan versi ringkas dari Job Descriptive Index,

Motivasi kerja menggunakan Maslow (2018) yang diadaptasi dari Edison et al. (2016) dan loyalitas kerja menggunakan Dutta & Dhir (2021).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 4.1 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.670	VALID
Motivasi Kerja (X2)	0.677	VALID
Loyalitas Karyawan (Y)	0.600	VALID

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Pada tabel 4.1 nilai AVE keseluruhan variabel > 0.50 . Maka dapat diartikan, seluruh indikator pada variabel yang diteliti sudah memenuhi kriteria, maka dari itu dinyatakan seluruh indikator valid.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

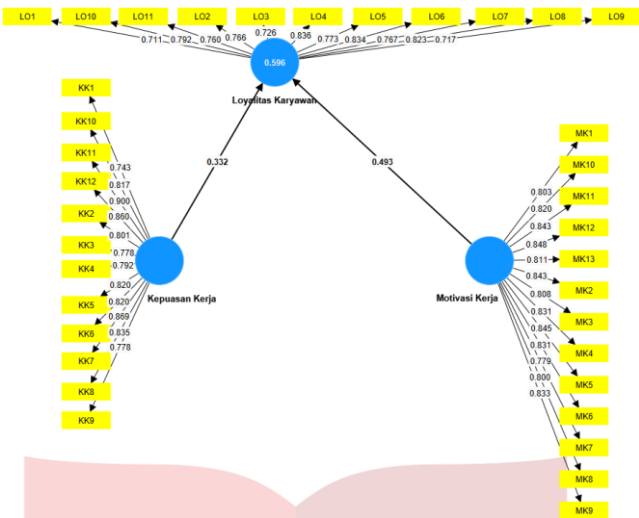
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Hasil
Kepuasan Kerja	0.955	0.960	Reliabel
Motivasi Kerja	0.960	0.965	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.933	0.943	Reliabel

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Menurut Rahadi (2023:118), suatu konstruk dikatakan memenuhi kriteria keandalan apabila nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha melebihi angka 0,7. Dalam penelitian ini, seluruh variabel yang dianalisis menunjukkan nilai CR dan Cronbach's Alpha di atas ambang batas tersebut, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.8. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam pengukuran setiap variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat dipercaya. Dengan kata lain, semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena telah memenuhi syarat keandalan secara statistik sesuai standar yang berlaku dalam penelitian kuantitatif.

C. Uji Outer Model

Uji Outer model berguna untuk mengetahui sejauh mana kelayakan instrumen yang digunakan pada proses pengukuran. Berikut ini adalah hasil *outer model* dalam penelitian ini.



Gambar 4.1 Outer Model
Sumber: Data diolah peneliti (2025)

D. Uji Inner Model

Kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh sedang terhadap loyalitas karyawan ($R^2 = 0,589$), sisanya 41,1% dipengaruhi variabel lain. Nilai $Q^2 = 0,352$ menunjukkan prediksi sedang. F-square motivasi kerja (0,272) lebih kuat dari kepuasan kerja (0,123). Model dinilai fit dengan SRMR = 0,065 dan NFI = 0,647.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Path Coefficients

Tabel 4.12 Estimasi Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Path	Path Coefficients
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.332
Motivasi Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.493

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa hubungan antara Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (Y) bersifat searah, dengan nilai koefisien jalur positif sebesar 0,332. Oleh karena itu, ketika pekerja bahagia dengan pekerjaan mereka, mereka lebih loyal kepada atasan mereka. Sederhananya, peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,332 unit sama dengan peningkatan loyalitas karyawan yang diharapkan sebesar 0,332 unit. Ditambah lagi, ada korelasi positif antara X2 (Motivasi Kerja) dan Y (Loyalitas Karyawan) menurut nilai koefisien jalur sebesar 0,493. Ketika dorongan batin pekerja untuk berhasil meningkat, demikian pula loyalitas mereka kepada perusahaan. Dengan demikian, diharapkan bahwa peningkatan motivasi kerja sebesar 0,493 unit juga akan menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,493 unit.

Tabel 4.4 Hasil Signifikansi

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Value
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.332	0.346	0.153	2.169	0.030
Motivasi Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.493	0.491	0.120	4.115	0.000

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Tabel 4.5 Rsquare

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Loyalitas Karyawan	0.596	0.589

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Data dalam Tabel 4.4 dan 4.5 menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dapat diterima, karena kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (koefisien jalur = 0,332; $T = 2,169 > 1,65$; $P = 0,030 < 0,05$). Demikian pula, hipotesis kedua (H2) didukung oleh data, di mana motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas (koefisien jalur = 0,493; $T = 4,115 > 1,65$; $P = 0,000 < 0,05$). Secara simultan, kebahagiaan kerja dan motivasi kerja menjelaskan 58,9% variabel loyalitas karyawan (Adjusted $R^2 = 0,589$), sehingga peneliti memiliki dasar kuat untuk menguji hipotesis ketiga (H3) lebih lanjut.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Shinta Indah Jaya" menemukan bahwa:

1. Kepuasan kerja terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan, maka semakin kuat pula loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. Motivasi kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik motivasi kerja karyawan, maka semakin besar juga loyalitas yang ditunjukkan kepada perusahaan.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, apabila kedua faktor tersebut meningkat secara simultan, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja juga akan semakin tinggi.

Mengingat temuan ini, PT Shinta Indah Jaya sebaiknya menumbuhkan suasana yang meningkatkan kepercayaan dan kerja sama diantara para pekerja, meningkatkan kompensasi berbasis kinerja, dan menawarkan kesempatan berkelanjutan untuk pengembangan diri.

REFERENSI

- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. X YANG BEKERJA DI CUSTOMER PRODUCT DIVISION). *Journal of Accounting, Management, and Islamic Economics*, 02, 187–206.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (S. M. Subakti, Ed.). CV Jejak.
- Darmawan, D., & Djaelani, M. (2021). Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. *ARRUS Journal of Engineering and Technology*, 1(2), 55–59. <https://doi.org/10.35877/jetech642>
- Dudija, N., Naibaho, S., & Wibowo, S. B. (2024). Enhancing Performance: The Role of Organizational Culture, Commitment, and Support in Indonesian Paper Industry. *Jurnal Psikologi*, 51(2), 141. <https://doi.org/10.22146/jpsi.81915>
- Dudija, N., Wulansari, P., Sary, F. P., Putri, R. K., Ayuningtias, H. G., & Wahyuningtyas, R. (2023). *Perilaku Organisasi* (N. Dudija, Ed.). Tel-U Press.
- Dutta, T., & Dhir, S. (2021). Employee Loyalty: Measurement and Validation. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150921990809>
- Edison, E., Anwar Yohny, & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.

- Hadj, K. (2024). The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Loyalty: Case of Teaching-Researcher Staff. *Business Ethics and Leadership*, 8(1), 15–27. [https://doi.org/10.61093/bel.8\(1\).15-27.2024](https://doi.org/10.61093/bel.8(1).15-27.2024)
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Effect of Work Environment and Compensation on Employee Loyalty at PT.Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 505–513.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior The Twelfth Edition of Organizational Behavior: An Evidence* (12th ed.). McGraw-Hill. www.mhhe.comwww.mhhe.com/luthans12e
- Maslow, A. H. (2018). *Motivation and Personality* (A. Fawaid, Trans.). Cantrik Pustaka.
- Pratiwi, I. D., & Sary, F. P. (2023). The Effect Of Career Development, Organizational Culture On Job Satisfaction And Its Impact On Turnover Intention At Pt Xyz Bandung. *International Journal of Science, Technology & Management*, 1211–1223. <http://ijstm.inarah.co.id1211>
- Priatna, D., & Limakrisna, N. (2021). *Intellectual Capital Management; Building your employee passion and happiness*. deepublish.
- Putri, R. K., & Priansa, D. J. (2023). Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at CV Britanindo Bandung. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(1), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i1.1261>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Global Edition.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*.
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., Julian, A. L., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G. G., & Smith, P. C. (2001). Development of a compact measure of job satisfaction: The abridged Job Descriptive Index. *Educational and Psychological Measurement*, 62(1), 173–191. <https://doi.org/10.1177/001316440206200112>
- Wulansari, P., & Yuliandhari, W. S. (2021). Job Satisfaction as a Mediator Between Compensation and Motivation on Driver Online Performance. *The Conference Encourages Submissions for Paper Presentations from Academics and Practitioners*, 14.
- Yasmine, P. C., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang. *ECo-Buss*, 6.
- Zein, S. A., & Nirawati, L. (2023). Pengaruh Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Marketing pada PT Pilar Bangun Kencana Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3176–3190. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5048>