Yudishtira Journal: Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside
p-ISSN: 2797-9733 | e-ISSN: 2777-0540
Vol. 6 No. 3 September - Desember 2026

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MAKMUR

Tiara Oktaviani[1], Laila Irawati[2]
[1,2]Universitas Pamulang
Email: tiaraoktaviani893@gmail.com, dosen02205@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Makmur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Lokasi penelitian di Jl. Jurumudi baru, Benda, Kota Tangerang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert, Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji f dengan bantuan SPSS 27. Hasil uji validitas menujukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid karena r-hitung>r–tabel 0,213. Hasil uji reliabilitas menunjukkan instrumen reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha*>0,60. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t–hitung sebesar 6,931 dan nilai signifikansi 0,001<0,05. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 10,496 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Secara simultan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai f–hitung sebesar 62,466 dengan nilai signifikansi 0,001<0,05. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,594 yang berarti 59,4% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara bersama–sama, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kesejahteraan karyawan, Kepuasan kerja, Loyalitas karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee welfare and job satisfaction on employee loyalty at PT. Makmur, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method with a causal associative research design. The research was conducted at Jl. Jurumudi Baru, Benda, Tangerang City. The population and sample in this study consisted of 85 employees, with a saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale. The data analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, and F-test, with the assistance of SPSS version 27. The validity test results showed that all statement items were valid because the calculated r-value was greater than the r-table value of 0.213. The reliability test results showed that the research instrument was reliable, with a Cronbach's Alpha value greater than 0.60. The results showed that employee welfare had a positive and significant effect on employee loyalty, with a t-value of 6.931 and a significance value of 0.001<0.05. Job satisfaction also had a significant effect on employee loyalty, with a t-value of 10.496 and a significance value of 0.001<0.05. Simultaneously,

employee welfare and job satisfaction had a significant effect on employee loyalty, with an F-value of 62.466 and a significance value of 0.001<0.05. The Adjusted R Square value was 0.594, indicating that 59.4% of the variation in employee loyalty can be explained jointly by employee welfare and job satisfaction, while the remaining 40.6% is influenced by other variables. The conclusion of this study is that higher levels of employee welfare and job satisfaction are associated with higher employee loyalty.
Keywords: Employee Welfare, Job Satisfaction, Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Era digitalisasi dan globalisasi dalam perkembangan jasa pengiriman memiliki banyak tantangan tersendiri dalam sebuah bisnis yang pasti memiliki banyak tujuan agar berhasil di mana tumbuhnya banyak persaingan di berbagai sektor usaha salah satunya di bidang jasa pengiriman yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut (Yafie, 2021) menyebutkan bahwa berkembangnya teknologi menyebabkan adanya persaingan antar perusahaan semakin ketat dan menjadi sebuah tantangan baru bagi perusahaan ekspedisi dalam negeri untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan, baik dalam hal teknologi, sumber daya manusia, maupun strategi bisnis agar tetap kompetitif di pasar. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berada di perusahaan.

Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program - program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai alat produksi, melainkan sebagai aset penting yang memiliki kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial. Pemenuhan kebutuhan tersebut diyakini dapat mendorong keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks industri jasa logistik

dan teknologi, peran sumber daya manusia menjadi semakin krusial. Perusahaan dituntut untuk bergerak cepat, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan pelanggan. Hal ini menuntut karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki loyalitas tinggi agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. loyalitas karyawan menjadi salah satu aspek yang penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Loyalitas mencerminkan sikap kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bekerja, mematuhi peraturan, serta berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang loyal akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara konsisten dan berkelanjutan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Makmur. PT. Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang solusi logistik berbasis teknologi yang melayani kebutuhan pengiriman dan distribusi bagi berbagai pelaku usaha. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif, PT. Makmur sangat bergantung pada kinerja serta loyalitas karyawannya dalam mendukung kelancaran operasional dan kualitas layanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, loyalitas karyawan menjadi aspek yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas operasional dan kualitas layanan. Loyalitas karyawan mencerminkan tingkat komitmen, kesetiaan, serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam praktiknya, tingkat loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja yang dirasakan.

Untuk membuktikan adanya permasalahan loyalitas karyawan tersebut, penulis melakukan pengumpulan data awal melalui data HRD dan pra survei kepada karyawan PT. Makmur. Hasil dari pengumpulan data tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara standar ideal yang seharusnya dicapai perusahaan dengan kondisi aktual yang terjadi di lapangan. Berikut ini penulis melampirkan data loyalitas karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Data Loyalitas Karyawan (Y) Pada PT. Makmur.

No.	Aspek	Standar	Kondisi	Gap	Keterangan

		Ideal	Aktual		
1.	Turnover rate 3 tahun terakhir	< 5% Per tahun	10,2%	5,2%	Terus meningkat, jauh di atas standar industri
2.	Kepuasan terhadap gaji	Nilai 5	Nilai 3,5	1,5	Karyawan merasa gaji tidak kompetitif
3.	Kesempatan promosi	Ada	Tidak ada	Tidak Terpenuhi	Karir tidak berkembang
4.	Dukungan atasan	Nilai 5	Nilai 3,8	1,2	Karyawan merasa kurang didukung
5.	Kenyamanan lingkungan kerja	Nilai 5	Nilai 3,5	1,5	Lingkungan kerja kurang nyaman

Sumber : Data HRD PT. Makmur, 2026.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 tersebut, terlihat jelas adanya ketidaksesuaian antara kondisi yang diharapkan dengan realita yang terjadi di lapangan pada PT. Makmur.

Pada pernyataan pertama, pada indikator *turnover rate.* Batas wajar *turnover* yang ideal menurut literatur adalah di bawah 5% per tahun. Sementara itu, fakta di PT. Makmur menunjukkan angka 10,2% dengan selisih gap 5,2%. Nilai tersebut sudah jauh melampaui standar industri dan terus mengalami peningkatan. Kondisi ini menandakan bahwa banyak karyawan yang memilih untuk keluar dan tidak memiliki komitmen untuk bertahan lama, yang merupakan cerminan rendahnya loyalitas.

Pada pernyataan Kedua, pada indikator kepuasan terhadap gaji. Tingkat kepuasan ideal berada pada skor 5, namun skor aktual yang diperoleh hanya 3,5 sehingga menimbulkan gap 1,5 poin. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dinilai belum kompetitif dan belum sebanding dengan kontribusi kerja karyawan. Aspek gaji sendiri merupakan bagian inti dari kesejahteraan karyawan, sehingga jika tidak terpenuhi akan mendorong karyawan untuk mencari peluang di perusahaan lain.

Pada pernyataan ketiga, pada indikator kesempatan promosi. Seharusnya perusahaan memiliki jalur jenjang karir yang jelas, namun pada kondisi aktual di PT. Makmur kesempatan tersebut tidak tersedia. Akibatnya terjadi ketidaksesuaian antara standar dan realita.

Karyawan merasa karirnya tidak berkembang dan tidak ada kepastian masa depan, sehingga hal ini menurunkan motivasi untuk tetap loyal kepada perusahaan.

Pada pernyataan keempat, pada indikator dukungan atasan. Standar ideal berada pada nilai 5, sedangkan nilai aktualnya 3,8 dengan gap 1,2 poin. Ini menggambarkan bahwa karyawan merasa minim dukungan, bimbingan, dan penghargaan dari atasan. Dukungan atasan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja, dimana jika karyawan merasa kurang diperhatikan maka rasa memiliki terhadap perusahaan akan menurun.

Pada pernyataan kelima, pada indikator kenyamanan lingkungan kerja. Skor ideal adalah 5, namun skor aktual hanya 3,5 dengan gap 1,5 poin. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang nyaman, baik dari segi fisik maupun suasana kerja. Lingkungan yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak betah dan tidak maksimal dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada loyalitas.

Dari uraian kelima aspek tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan loyalitas karyawan (Y) di PT. Makmur tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan (X1) yang meliputi gaji dan promosi, serta kepuasan kerja (X2) yang meliputi dukungan atasan dan kenyamanan lingkungan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Makmur.

Kepuasan kerja yang rendah juga dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap masa depan mereka di perusahaan. Karyawan yang tidak merasa puas cenderung memiliki keraguan untuk bertahan dalam jangka panjang, sehingga loyalitas karyawan menjadi tidak stabil. Hal ini sejalan dengan hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang menyatakan keinginan kuat untuk tetap bekerja di perusahaan dalam waktu yang lama. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan penghargaan yang diterima. Tingkat kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk sikap, perilaku, serta kinerja karyawan, di mana kondisi kerja yang mendukung akan menumbuhkan rasa

puas, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurangnya dukungan organisasi dapat menimbulkan ketidakpuasan. Lestari, L, I., *et all* (2023). Penelitian yang dilakukan oleh Hamisah, S., & Nawawi, M, T. (2023) dan Lubis, R, A., & Adhitya, W, R. (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi di PT. Makmur, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Makmur masih belum optimal. Beberapa aspek seperti kepuasan terhadap gaji, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan karir masih perlu ditingkatkan agar dapat memenuhi harapan karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kesenjangan antara harapan karyawan dengan kondisi yang dirasakan di lingkungan kerja. Apabila kondisi ini tidak segera diperhatikan, maka dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, komitmen, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Kuantitatif menurut Sugiyono (2022:15) merupakan penelitian dengan landasan positivisme yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Dalam pendekatan kuantitatif, penelitian ini mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian, dan variabel-variabel tersebut harus diartikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kesejahteraan karyawan (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah loyalitas karyawan (Y). Alasan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yaitu karena penelitian ini peneliti akan menganalisis pengaruh antar variabel satu dengan variabel yang lainnya. Kemudian berdasarkan hasil analisis tersebut dapat

diketahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Makmur.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari yang di dalamnya terdiri dari sekumpulan objek atau subjek yang mempunyai karakteristik, serta dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Populasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga mencakup berbagai objek dan elemen alam lainnya. Populasi pun bukan sekedar jumlah, namun juga karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subjek yang diteliti.

(Sugiyono,2021) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Makmur yang berjumlah 85 orang. Populasi tersebut dipilih karena seluruh karyawan memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2020:131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil karena peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Dalam penulisan ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus).

Menurut Firmansyah dan Dede (2022) menyatakan sampling jenuh merupakan teknik dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh mampu memotret kondisi populasi secara menyeluruh dan menghindari bias dalam pengambilan data. Maka dari itu, seluruh populasi sebanyak 85 karyawan PT. Makmur ditetapkan sebagai responden. Dengan menggunakan sampling jenuh pada populasi terjangkau *(accessible population),* diharapkan data yang didapatkan menjadi lebih akurat dan objektif untuk melihat pengaruh kesejahteraan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan melibatkan seluruh anggota populasi terjangkau sebagai responden,

diharapkan hasil penulisan mampu menggambarkan kondisi empiris secara komprehensif dan mendukung pengujian hipotesis secara statistik.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Maka pengujian hipotesis di lakukan melalui:

1. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2020:88), Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

Menurut Sugiyono (2020:223), Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Dalam hal ini, variabel independen adalah kesejahteraan karyawan (X1) kepuasan kerja (X2), Sedangkan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan (Y). Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

Merumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan tidaknya pengaruh antara variabel bebas/independen (X) dan variabel terikat/dependen (Y). Di mana hipotesis nol (H0) yaitu hipotesis tentang adanya pengaruh. Sedangkan hipotesis alternative (Ha) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

H_o : b1b2 = 0, berarti variabel kesejahteraan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Ha : b1b2 ≠ 0, berarti variabel kesejahteraan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

b. Menghitung uji T (*t-test*)

$$t_{hituni} = \frac{\sqrt{r}\ n-2}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber :Sugiyono (2021 : 184)

Keterangan :

r = korelasi parsial.

n = jumlah sampel.

c. Kriteria pengambilan keputusan

- H0 ditolak jika, p – *Value* < 0,05 dan t hitung < t tabel.
- H0 diterima jika, p – *Value* > 0,05 dan t hitung < t tabel.

2. Uji F (simultan)

Menurut Ghozali (2019:179), Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-bersama terhadap variabel dependen kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Di mana hipotesis nol (H0) yaitu hipotesis tentang tidaknya adanya pengaruh, umumnya diformulasikan untuk ditolak. Sedangkan hipotesis *alternative* (Ha) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

H10 : b = 0, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan kerja terhadap loyalitas karyawan.

H1a : b≠0, berarti ada pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan kerja terhadap loyalitas karyawan.

H20 : b=0, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

H20 : b ≠ 0, berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

b. Menghitung Uji F (F- *test*)

Yudishtira Journal: Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside
p-ISSN: 2797-9733 | e-ISSN: 2777-0540
Vol. 6 No. 3 September - Desember 2026

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2021:192)

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda.

K = jumlah variabel independen.

N = jumlah anggota sampel.

c. Kriteria Pengambilan Keputusan

- H0 ditolak, jika F statistik < 0,05 dan F hitung > F tabel.
- H0 diterima jika, F statistik > 0,05 dan F hitung < F tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji hipotesis (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2020:223). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi. Dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya, akan disajikan hasil (Uji t) untuk masing – masing variabel independen yaitu kesejahteraan karyawan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Berikut adalah hasil olah data yang telah di lakukan oleh penguji menggunakan metode uji hipotesis (uji t).

Tabel 2

Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Kesejahteraan Karyawan (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.384	2.423		1.809	.074
	Kesejahteraan Karyawan	.467	.067	.605	6.931	<.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : data diolah penulis.2026

Dari hasil t-tabel dapat diperoleh dari tabel statistik dengan nilai signifikasi 0,05. Menggunakan rumus df = n – k - atau 85 – 2 = 83, maka dapat diperoleh t - tabel yaitu 1.989. Berdasarkan hasil uji variabel (X1) terhadap (Y) diperoleh nilai t - hitung > t - tabel (6,931 >1,989) dan nilai (sig) 0,001 < 0,05 bahwa kesejahteraan karyawan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Tabel 3

Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.683	1.400		4.774	<.001
	Kepuasan Kerja	.425	.040	.755	10.496	<.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data di olah penulis.2026

Dari hasil t-tabel dapat diperoleh dari tabel statistik dengan nilai signifikasi 0,05. Menggunakan rumus df= n – k - atau 85 – 2 = 83, maka dapat diperoleh t - tabel yaitu 1,989. Berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t -hitung > t - tabel (10,496 > 1,989) dan nilai (sig) 0,001 < 0,05 bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

b. Pengujian hipotesis secara simultan (uji f)

Uji f adalah digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020:228). Kriteria pengambilan

keputusan yaitu : Jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha di terima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya, akan disajikan hasil uji f untuk Menguji apakah kesejahteraan karyawan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Berikut adalah hasil dari nilai signifikan uji f yang sudah di uji oleh peneliti.

Tabel 4

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kesejahteraan Karyawan (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1156.498	2	578.249	62.466	<.001[b]
	Residual	759.079	82	9.257		
	Total	1915.576	84			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Karyawan

Sumber : Data di olah penulis.2026

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.28, dari hasil F-tabel dapat diperoleh dengan nilai signifikansi 0,05. Menggunakan rumus df1 = k = 2 dan df2 = n – k – 1 atau 85 – 2 – 1 = 82, maka diperoleh F- tabel yaitu 3,11. Hal ini menunjukkan bahwa f- hitung > f – tabel (62,466 > 3,11) dan sig 0,001< 0,05. Maka H3 diterima, artinya kesejahteraan karyawan (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikian terhadap loyalitas karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan Y = 4,384 + 0,467 X1 yang menunjukkan pengaruh positif, dimana setiap kenaikan 1 satuan kesejahteraan akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,467, untuk keeratan hubungan diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,605 yang termasuk kategori kuat, sedangkan nilai *koefisien determinasi R Square* sebesar 0,367 atau 36,7% artinya kesejahteraan karyawan memberikan kontribusi sebesar 36,7% terhadap loyalitas dan sisanya 63,3% dipengaruhi variabel lain, kemudian pada

uji hipotesis diperoleh t -hitung 6,931 > t - tabel 1,989 (df = 83) dengan sig <0,001 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti kesejahteraan karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan Y = 6,683 + 0,425 X2 yang menunjukkan pengaruh positif, dimana setiap kenaikan 1 satuan kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,425, untuk keeratan hubungan diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,755 yang termasuk kategori kuat (0,60-0,799), sedangkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,570 atau 57,0% artinya kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 57,0% terhadap loyalitas karyawan dan sisanya 43,0% dipengaruhi variabel lain, kemudian pada uji hipotesis diperoleh t - hitung 10,496 > t - tabel 1,989 (df = n-2 = 85 – 2 = 83) dengan sig < 0,001 < 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y).

3. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada Tabel 4.22 diperoleh persamaan regresi Y = 3,034 + 0,178X1 + 0,346X2, dimana nilai konstanta sebesar 3,034 menunjukkan bahwa jika Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) bernilai 0 maka Loyalitas Karyawan (Y) tetap sebesar 3,034, nilai koefisien X1 sebesar 0,178 dan X2 sebesar 0,346 menunjukkan pengaruh positif. Untuk keeratan hubungan diperoleh nilai R sebesar 0,777 yang termasuk kategori kuat, sedangkan *koefisien determinasi R Square* sebesar 0,604 atau 60,4% yang artinya kesejahteraan dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 60,4% terhadap loyalitas dan sisanya 39,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Pada uji parsial diperoleh t -hitung X1 sebesar 2,629 > t - tabel 1,989 dengan signifikansi 0,010 < 0,05 dan t-hitung X2 sebesar 7,005 > t - tabel 1,989 dengan signifikansi < 0,001 < 0,05, serta secara simultan pada tabel 4.28 diperoleh F - hitung 62,466 > F - tabel 3,11 dengan signifikansi < 0,001 < 0,05, maka H3 diterima yang artinya Kesejahteraan Karyawan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Loyalitas Karyawan (Y), dengan variabel paling dominan adalah Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai Beta sebesar 0,615.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Makmur, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. **Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.**

   Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi Y = 4,384 + 0,467X1. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,606 menunjukkan hubungan kuat. Nilai *koefisien determinasi R Square* sebesar 0,367 atau 36,7% artinya kesejahteraan karyawan mampu menjelaskan 36,7% variasi loyalitas karyawan dan sisanya 63,3% dipengaruhi variabel lain. Hasil uji t diperoleh t-hitung > t - tabel yaitu 6,931 > 1,989 dengan df = 83 dan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.

2. **Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.**

   Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi Y = 6,683 + 0,425X2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,755 menunjukkan hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar *R Square* 0,570 atau 57,0% artinya kepuasan kerja mampu menjelaskan 57,0% variasi loyalitas karyawan dan sisanya 43,0% dipengaruhi variabel lain. Hasil uji t diperoleh t-hitung > t - tabel yaitu 10,496 > 1,989 dengan df = 83 dan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

3. **Kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.**

   Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda Y = 3,034 + 0,178X1 + 0,346X2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,777 menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar R Square 0,604 atau 60,4% artinya kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 60,4% variasi loyalitas

karyawan dan sisanya 39,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji F diperoleh F-hitung > F-tabel yaitu 62,466 > 3,11 dengan df1=2 dan df2 = 82 dan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap loyalitas karyawan dibandingkan dengan kesejahteraan karyawan dengan nilai *Standardized Beta* sebesar 0,615. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda Y = 6,621 + 0,132X1 + 0,301X2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,734 menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,8% artinya kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,8% variasi loyalitas karyawan. Hasil uji F diperoleh F- hitung > F-tabel yaitu 27,976 > 3,19 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap loyalitas karyawan dibandingkan dengan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Broto, B. E. (2020). Manajemen sumber daya manusia dan loyalitas karyawan. Prenadamedia Group.

Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.

Ivancevich, J. M. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Dalam J. Noor, Metodologi penelitian manajemen. Kencana.

Moleong, L. J. (2019). Metodologi penelitian kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.

Putra, S., *et al.* (2023). Metode penelitian kuantitatif. PT. Mifandi Mandiri Digital.

Sahir, S. H. (2021). Metode penelitian. KBM Indonesia.Siagian, S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Ed. ke-2). Alfabeta.

Suriandi. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Ed. ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

B. Jurnal

Aribowo, *et al.* (2023). Kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap pekerjaan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(1), 33–42.

Anwar, C., *et al.* (2025). Peran manajemen sumber daya manusia "sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif. Jurnal Ilmu

Pengetahuan, 5(2).

Febriana, R., & Kustini. (2022). Loyalitas karyawan dan komitmen organisasi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 6 (2), 98–107.

Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: *Literatur Review.* Jurnal ilmiah pendidikan holistik (JIPH), 1(2), 85-114.

Ganera, A. D., & Sardjono, H. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT XYZ. Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi, 8(4). https://doi.org/e-ISSN: 2988-1676.

Giovanni, V. F., & Mei, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 4(1). https://doi.org/e-ISSN: 2657-0025.

Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasional terhadap loyalitas pegawai di Taspen Life Jakarta. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 5(2). https://doi.org/e-ISSN: 2657-0025.

Indriyani, *et al*. (2020). Kesejahteraan karyawan sebagai faktor loyalitas kerja. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 4(2), 88–97.

Kusbiyantoro, A, *et all,* (2026). Pengaruh Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas serta Dampaknya bagi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Unpam Disrupsi Bisnis. Vol.9, No.4, Juli-Agst 2026 (790-802).*

Lee, *et al.* (2022). Kepuasan kerja sebagai kondisi emosional karyawan. Jurnal Manajemen, 9(2), 112–121

Lestari, L. I., *et al*. (2023). Pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship, 4(2). https://doi.org/e-ISSN: 2722-7995.

Lubis, R. A., & Adhitya, W. R. (2024). Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Jurnal Manajemen Modern, 6(1), 66–75.

Manafe, Y. A., Gana, F., & Fanggidae, A. H. J. (2022). Pengaruh program kesejahteraan terhadap loyalitas karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(3), 150–160.

Metris, D., & Sulaeman, M. (2024). Fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(1), 22–31.

Panggabean, M. S. (2024). Kesejahteraan karyawan sebagai benefit organisasi. Dalam R. G. Widhanti et al., Jurnal MSDM, 5(2), 90–98.

Pratama, A., Syahputra, L. N., Hasibuan, R. A., Waruwu, T. J. P., Arif, Y. B., & Robain, W. (2025). Pengaruh kebijakan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas. Jurnal Manajemen Global, 12(1), 10–20.

Robbins, S. P. (2022). Kepuasan kerja dan perilaku organisasi. Dalam R. Genera et al., Organizational Behavior Journal, 6(2), 101–110.

Ramadhan, F. *et all.* (2026). Peran Komunikasi Internal Dan Kesehatan Mental Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Di Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Jakarta Barat. Jurnal Unpam.Vol. 5(3) Maret – Mei 2026.

Syaputra, R. D., *et al.* (2023). Prinsip-prinsip utama manajemen George R. Terry. Manajemen Kreatif Jurnal, 1(3).

Wardani. (2024). Konsep dasar manajemen organisasi. Jurnal Manajemen Kontemporer, 7(1), 1–10.

Widhanti, R. G., *et al.* (2024). Pengaruh fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Akurat Intan Madya. Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21(1). https://doi.org/e-ISSN: 2809-6754.

Widhanti, R. G., Sundari, S., & Achadi, A. (2024). Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas kerja. Jurnal Manajemen SDM, 10(2), 75–85.

Yafie. (2021). Persaingan industri jasa pengiriman di era digital. Jurnal Logistik Indonesia, 4(1), 12–20.

Zahra, A, N, *et all.* (2025). Analisis Pengaruh Keadilan Interpersonal, Work-Life Balance, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Perempuan Gen Z dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Unpam.. Vol. 5 No. 2 (2025.*