

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PARINDO CELLULER SAMARINDA SEBERANG**

**Fathoni Kamil<sup>1</sup>, Titin Ruliana<sup>2</sup>, Nurfitriani<sup>3</sup>**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**  
**Email: onlygodbless1@gmail.com**

---

**Keywords :**

*Job Satisfaction, Employee Loyalty, Employee Performance.*

---

**ABSTRACT**

*The Influence of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at CV Parindo Celluler Samarinda Seberang. Under the guidance of Dr. Titin Ruliana as the first supervisor and Mrs. Nurfitriani as the second supervisor. In this era of competition, every company must be able to develop and improve itself by implementing structured programs to improve employee performance. There are various ways to improve employee performance, including job satisfaction and employee loyalty.*

*This study aims to determine and analyze the influence of job satisfaction and employee loyalty partially and simultaneously on employee performance CV. Parindo Celluler Samarinda Seberang.*

*This research was conducted solely on employees of CV. Parindo Celluler Samarinda Seberang. A sample of 30 respondents was taken using a saturated sampling method. Data collection techniques used field research and library research. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale to measure each indicator. The analytical tool used in this study was multiple linear regression analysis.*

*The results of the study show that Job Satisfaction has a significant effect on the performance of employees of CV. Parindo Celluler Samarinda Seberang, while Employee Loyalty has a significant effect on the performance of employees of CV. Parindo Celluler Samarinda Seberang, and Job Satisfaction and Employee Loyalty together have a significant effect on the performance of employees of CV. Parindo Celluler Samarinda Seberang.*

---



## PENDAHULUAN

Era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Setiap organisasi memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Menurut Sinambela (2016 : 7) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Tercapainya target CV. Parindo Celluler Samarinda tidak lepas dari efisien dan efektifitas kinerja karyawan. Menurut Sinambela dkk (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja “adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

Keahlian kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara salah Menurut Afandi (2018: 73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

## METODE

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara kuesioner dan penelitian kepustakaan (*library research*).

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pekerja karyawan Parindo Celluler Samarinda Seberang yaitu sebanyak 30 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi tersebut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 30 orang. Tehnik yang digunakan pada penelitian ini Tehnik Sampling Jenuh adalah penentu sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

### 3. Alat Analisis

#### a. Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2016:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel independen berhubungan positif

atau negatif. Mengidentifikasi variabel telah dikemukakan yaitu terdapat satu variabel dependen dan empat variabel independen. Variabel – variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka penggunaan Multiple Regression dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- a = Konstanta
- b = Koefisien X variabel bebas
- Y = Minat Beli
- X<sub>1</sub> = Duta Merek
- X<sub>2</sub> = *Electronic word of mouth*
- e = *Standart Error*

**b. Uji Parsial (Uji T)**

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (α=5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> pada α < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> pada α > 0,05 maka variabel bebas berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

**c. Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

1. Jika nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> pada α < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> pada α > 0,05 maka variabel bebas berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Hasil pengujian regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1 : Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.807	2.670		1.800	.083
	Kepuasan Kerja	.366	.092	.515	3.991	.000
	Loyalitas Karyawan	.342	.103	.429	3.322	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.807 + 0.366X_1 + 0.342X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Loyalitas Karyawan Berdasarkan model regresi linear berganda diatas,

Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,366 dan X<sub>2</sub> sebesar 0,342 menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya peningkatan pada variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> akan diikuti oleh peningkatan pada Y. Hasil uji signifikansi (Sig.) menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> memiliki nilai Sig. = 0,000 dan variabel X<sub>2</sub> memiliki nilai Sig. = 0,003, keduanya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial kedua variabel independen (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

### B. Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan < 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2 : Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.807	2.670		1.800	.083
	Kepuasan Kerja	.366	.092	.515	3.991	
	Loyalitas Karyawan	.342	.103	.429	3.322	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2024)

Dengan menggunakan sampel sebanyak 30, variabel independen 2 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan ttabel sebesar  $(\alpha/2; n-k) = (0.025; 27) = 2.048$ .

Berdasarkan tabel 2 pada tabel, maka dapat dijelaskan :

1. Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 3.991 > ttabel (2.048) maka variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis pertama, H<sub>1</sub> : variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan “diterima”.
2. Variabel Loyalitas Karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.003, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 3.322 > ttabel (2.048) maka variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis kedua, H<sub>2</sub> : variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan “diterima.

### C. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3 : Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.294	2	52.547	20.730	.000 <sup>b</sup>
	Residual	68.572	27	2.540		
	Total	173.867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja						

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai Fhitung sebesar  $20.730 > Ftabel$  sebesar 3.354 yang artinya variabel independen berupa Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap variabel dependent berupa Kinerja Karyawan.

## Pembahasan

### a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar  $3.991 > ttabel$  (2.048) maka variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis pertama,  $H_1$  : variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan “diterima”.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Parindo Celluler Samarinda Seberang, dikarenakan perusahaan mampu memberikan hak dan kewajiban karyawan sudah tercantum dalam perjanjian kerja seperti, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, memberi upah dengan tepat waktu, mengawasi karyawan dengan teliti dan sabar, memberi promosi jabatan sesuai prosedur, dan adanya komunikasi dan kerja sama tim yang baik antara pimpinan dan antar karyawan.

Kepuasan kerja terbentuk dari pemberian hak dan kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan membuat karyawan bekerja dengan lebih giat dan efisien, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan membawa perasaan puas serta bahagia dalam bekerja, yang memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Karyawan terdorong untuk berpikir kreatif dan memberikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta berusaha mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Peipkon Modesta Ningmabin dan Agung Nugroho Adi (2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Universitas Brawijaya Malang”

dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Brawijaya Malang.

#### **b. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap kinerja karyawan**

Variabel Loyalitas Karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.003, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar  $3.322 > t_{tabel} (2.048)$  maka variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis kedua,  $H_2$  : variabel Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan “diterima”.

Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Parindo Celluler Samarinda Seberang, dikarenakan perusahaan mampu mempertahankan hubungan antar karyawan dengan baik seperti, mempertahankan karyawan dengan baik, memberikan contoh upah lembur, jaminan asuransi kesehatan, menyalurkan informasi yang baik kepada karyawan sesuai SOP perusahaan, serta memberikan jam lembur kerja pada karyawan.

Loyalitas karyawan menciptakan rasa percaya antara perusahaan dan karyawan dimana loyalitas karyawan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuyuk Liana, Willian Megantoro, Didik Priyo S. (2023) dengan judul “Loyalitas Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas Karyawan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Lensa Informatika Surabaya.

#### **c. Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai Fhitung sebesar  $20.979 > F_{tabel}$  sebesar 3.521 yang artinya variabel independen berupa Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap variabel dependent berupa Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Parindo Celluler Samarinda Seberang, dikarenakan pemimpin yang baik di perusahaan mendorong lingkungan yang mendukung serta motivasi internal membuat karyawan lebih bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin perusahaan bekerja secara efektif dengan menetapkan tujuan dan arah yang jelas dan mendorong, sehingga karyawan merasa terarah dan didorong untuk mencapai hasil terbaik. Pemimpin perusahaan proaktif dalam memberikan arahan dan umpan balik yang mendorong pengembangan karyawan serta motivasi internal membuat karyawan lebih reseptif terhadap pembelajaran dan pengembangan, sehingga karyawan dapat terus memperbaiki kinerja.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Herdis Rusyana, Kusuma Aghdi Rahwana, Barin Barlian (2022) dengan judul “Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Parindo Celluler Samarinda Seberang, dikarenakan perusahaan mampu memberikan hak dan kewajiban karyawan sudah tercantum dalam perjanjian kerja seperti, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, memberi upah dengan tepat waktu, mengawasi karyawan dengan teliti dan sabar, memberi promosi jabatan sesuai prosedur, dan adanya komunikasi dan kerja sama tim yang baik antara pimpinan dan antar karyawan.
- b. Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Parindo Celluler Samarinda Seberang dikarenakan perusahaan mampu mempertahankan hubungan antar karyawan dengan baik seperti, mempertahankan karyawan dengan baik, memberikan contoh upah lembur, jaminan asuransi kesehatan dengan baik, menyalurkan informasi yang baik kepada karyawan sesuai SOP, serta memberikan jam lembur kerja pada karyawan.
- c. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Parindo Celluler Samarinda Seberang, pemimpin yang baik di perusahaan mendorong lingkungan yang mendukung serta motivasi internal membuat karyawan lebih bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini , maka dapat disarankan:

1. Bagi Perusahaan :  
Hendaknya CV Parindo Celluler Samarinda Seberang harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dengan baik sehingga hal tersebut diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya :  
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian serta menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti, penghargaan dan disiplin kerja

## REFERENCES

- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Firmansyah, M. Anang. 2019. *Pemasaran Produk Dan Merek (Planning & Strategy)*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Goyette et al. 2018. *e-WOM scale: Word-of-mouth measurement scale for e-services context*. Canadian Journal of Administrative Sciences. <https://www.sciepub.com/reference/468926>.
- Priansa, D. J. 2016. *Pengaruh E-WOM dan Persepsi Nilai Terhadap Keputusan Konsumen Untuk Berbelanja Online di Lazada*. Jurnal Ecodemica, 4(1), 117–124.
- Shimp, T. A. 2018. *Advertising, Promotion, and Other Aspects of Integrated Marketing Communications*. Boston : Cengage Learning.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.