

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos

Efi Yuliana¹, Khotim Fadhi²

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah^{1,2}

*Penulis korespondensi: efiyuliana68@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Industri Tenun Dua Thermos. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengambilan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan industri tenun dua thermos. Sementara loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Tenun Dua Thermos. Dan secara simultan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,576 atau 57,6% yang artinya kontribusi variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini.

Kata Kunci : Dua Thermos, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan

Abstract

This study was to determine the effect of job satisfaction and employee loyalty on the performance of employees in the Dua Thermos Weaving Industry. The method used in this research is a quantitative one. Data collection was obtained by distributing questionnaires, which were then analysed using multiple regression analysis using SPSS version 26. The results showed that the variable of job satisfaction has a negative effect on the performance of employees in the two-thermos weaving industry. Meanwhile, employee loyalty has a positive and significant effect on the performance of employees in the Dua Thermos Weaving Industry. And simultaneously, job satisfaction and employee loyalty have a positive and significant effect on employee performance. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained 0.576, or 57.6%, which means that the contribution of job satisfaction and employee loyalty variables to employee performance is 57.6%, while the rest is influenced by other factors outside this regression model.

Keywords : Dua Thermos, Employee Loyalty, Employee Performance, Job satisfaction

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja para karyawan.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas dan

kuantitas yang diperlukan, melaksanakan tugasnya dengan tepat serta memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut (Khotimah & Wardani, 2014) mengatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

Penelitian yang dilakukan oleh (Narulita & Charina, 2020) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa kepuasan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial hanya kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang juga berpengaruh pada kinerja karyawan yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan atau positif terhadap apapun yang berkaitan dengan tugas yang ditugaskan kepada karyawan oleh pemberi kerja, yang mungkin juga merupakan tanda kepuasan dalam dirinya sendiri.

Selain kepuasan kerja, yang mungkin dapat mempengaruhi juga adalah loyalitas. Loyalitas kerja dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas menurut (Robbins & Judge, 2008) merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ronaldy et al., 2019) dengan judul “Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara umum kinerja dipengaruhi banyak faktor seperti yang dijelaskan diatas seperti kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hal tersebut sering digunakan oleh beberapa perusahaan untuk memastikan kinerja karyawan itu bisa berjalan secara maksimal. Salah satu industri yang juga memiliki kinerja yang stabil sejak beberapa tahun ini adalah industri tenun dua thermos yang berada di Mojoagung. Industri Tenun Dua Thermos adalah sebuah industri yang berdiri pada tahun 1960, dimana kegiatan dalam industri ini adalah memproduksi sarung tenun secara manual.

B. LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting

bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Parasian & Adiputra, 2021). Menurut (Sutoro et al., 2020) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri.

Indikator kepuasan kerja menurut (Dyah Prami et al., 2017) mengukur kepuasan kerja ada lima indikator, yaitu :

1. Gaji merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan rasa keadilannya.
2. Supervisi merupakan keadilan dan pengarahan serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahannya dalam suatu organisasi atau kelompok.
3. Keuntungan merupakan sesuatu yang didapatkan karyawan oleh pihak perusahaan contohnya ialah asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain yang diberikan pihak perusahaan.
4. Apresiasi merupakan penilaian terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi.

Jadi indikator yang digunakan pada variabel kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan indikator menurut (Dyah Prami et al., 2017) yakni gaji, supervisi, keuntungan dan apresiasi.

Loyalitas Karyawan

Menurut (Indrastuti et al., 2018) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. (Ronaldy et al., 2019) Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Indikator loyalitas karyawan Menurut (Dyah Prami et al., 2017) mengukur loyalitas karyawan ada empat indikator, yaitu :

1. Ketaatan dan kepatuhan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan di perusahaan yang berlaku, dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang di buat atau tindakan yang dibuat.

3. Pengabdian merupakan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
4. Kejujuran selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

Jadi indikator yang digunakan pada variabel loyalitas karyawan pada penelitian ini menggunakan indikator menurut (Dyah Prami et al., 2017), yakni ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, kejujuran.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Lestary & Chaniago, 2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. (Parasian & Adiputra, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu.

Indikator kinerja karyawan Menurut (Dyah Prami et al., 2017) untuk mengukur kinerja karyawan ada lima indikator, yaitu :

1. Efektif yakni: Mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
2. Efisien yakni: Mengukur penggunaan sumber daya secara minimum guna mencapai hasil yang optimum. Indikator ini mengenai bahwa tujuan yang benar telah ditentukan dan berusaha mencari cara yang paling baik untuk mencapai tujuan.
3. Kualitas yakni: Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan pihak konsumen.
4. Ketepatan waktu yakni: Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.
5. Keselamatan yakni: Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Jadi indikator yang digunakan pada variabel kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan indikator menurut (Dyah Prami et al., 2017), yakni efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu dan keselamatan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada industri tenun dua thermos. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Industri Tenun Dua Thermos Mojoagung. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Industri Tenun Dua Thermos Mojoagung, dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang tempat produksi Mojoagung Jombang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Industri Tenun Dua Thermos. Data diolah menggunakan SPSS untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan rumus analisis regresi linier berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

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

$$Y = 30.436 - 0.538X_1 + 0.708X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a sebesar 30.436 dapat dinyatakan bahwa jika kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dianggap 0 (nol) maka kinerja karyawan pada Industri Tenun Dua Thermos sebesar 30.436
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,538 artinya setiap penurunan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,538 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas karyawan sebesar 0.708 dapat dinyatakan bahwa loyalitas karyawan jika semakin baik dan dengan asumsi variabel lain tetap maka loyalitas pelanggan akan meningkat.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	T	Sig.
(Constant)	30.436	6.980	4.360	.000
Kepuasan kerja	-.538	.214	-2.514	.018
Loyalitas karyawan	.708	.127	5.578	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Merujuk pada tabel 1, uji hipotesis parsial yang didapatkan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja (X1), nilai t hitung sebesar -2,514 dengan memiliki tingkat signifikansi 0,018. Pada variabel kepuasan kerja menyatakan bahwa angka signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya “terdapat pengaruh negatif pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di industri tenun dua thermos.
2. Variabel loyalitas karyawan (X2), nilai t hitung sebesar 5,578 dengan memiliki tingkat signifikansi 0,000. Pada variabel loyalitas karyawan menyatakan bahwa angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005 maka H_0 di tolak dan H_a diterima, yang artinya “terdapat pengaruh signifikan variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Industri Tenun Dua Thermos.

Berdasarkan hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 18,326 dengan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa kepuasan karyawan dan loyalitas karyawan secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan adanya pengaruh bahwa kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,4% dan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	443.074	2	221.537	18.326	,000(b)
Residual	326.392	27	112,089		
Total	769.467	29			

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, loyalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,544	3,477

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Parasian & Adiputra, 2021) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara berdasarkan hasil penelitian yang telah ditunjukkan tergolong dalam klasifikasi sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan perusahaan telah memenuhi, memberikan hak dan kebutuhan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Variabel kepuasan kerja (X1), nilai t hitung sebesar -2,514 dengan memiliki tingkat signifikansi 0,018. Pada variabel kepuasan kerja menyatakan bahwa angka signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya “ terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di industri tenun dua thermos. Berdasarkan hasil analisis data menyatakan bahwa Pada variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima, yang artinya “ terdapat pengaruh signifikan variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada industri tenun dua thermos.

Variabel loyalitas karyawan (X2), nilai t hitung sebesar 5,578 dengan memiliki tingkat signifikansi 0,000. Pada variabel loyalitas karyawan menyatakan bahwa angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005 maka H_0 di tolak dan H_a diterima, yang artinya “ terdapat pengaruh signifikan variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Industri Tenun Dua Thermos.

Berdasarkan hasil tersebut nilai F hitung sebesar 18,326 dengan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa kepuasan karyawan dan loyalitas karyawan secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja, berarti karyawan telah melakukan sesuatu yang sudah benar terdapat kesesuaian output yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan perusahaan. Sehingga kedua belah pihak merasakan adanya kepuasan atas produk yang dihasilkan atas kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Industri Tenun Dua Thermos. Karyawan sudah mendapatkan gaji namun kemungkinan ada juga yang belum diperoleh keuntungan dari perusahaan misalnya tidak adanya asuransi kesehatan dan liburan. Sedangkan merujuk pada variabel kepuasan kerja terdapat indikator keuntungan. Dimana keuntungan merupakan sesuatu yang didapatkan karyawan oleh pihak perusahaan contohnya ialah asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lainnya.

Selain itu keadaan dilapangan menunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan apresiasi berupa bonus kepada karyawan. Seharusnya karyawan diberikan apresiasi karena apresiasi merupakan penilaian terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi seperti contoh bonus.

Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri tenun dua thermos. Karena karyawan Industri Tenun Dua Thermos menyumbangkan pemikirannya terhadap perusahaan. Dengan begitu berarti terdapat loyalitas antara karyawan dan perusahaan karena hal tersebut mencakup komitmen fisik dan perhatian terhadap perusahaan. Dan karyawan dilapangan selalu bekerja sesuai intruksi yang diberikan oleh atasan. Berarti menandakan adanya kejujuran pada karyawan, dimana kejujuran merupakan indikator dari loyalitas.

Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Industri Tenun Dua Thermos. Karena karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja. Dan karyawan Industri Tenun Dua Thermos mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.

SARAN

Bagi peneliti yang akan datang, penulis meyarankan untuk mengembangkan penelitian mengenai variabel bebas lain yang akan diteliti dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan memperluas daerah yang diteliti sehingga hasil yang dicapai lebih optimal. Melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar yang dapat mewakili populasi, sehingga akan lebih manambah konsisten hasil penelitian ini. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel-variabel lain diluar model penilitian ini. Sehingga dapat memberikan penjelasan mengenai teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Bagi Perusahaan Studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman pada karyawan pada industri tenun dua thermos terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berupa apresiasi, keuntungan dan loyalitas karyawan yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dyah Prami, A. A. I. N., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cendana Indoparls Buleleng-Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*, 1(2), 60–82.
- Indrastuti, S., Deswarta, Tarjadin, M., & Tanjung, A. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(1), 29–40.
- Khotimah, K., & Wardani, D. K. (2014). Journal of Education and Management Studies. *Journal of Education and Management Studies*, 4(4), 872–876.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Narulita, R., & Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 4(2), 268–276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 116–122.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>