

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. HONDA DAYA MOTOR KOTA PALOPO

Salma¹⁾, Ika Rapunna²⁾, Selfin³⁾, Raba Nathaniel⁴⁾, Haeril⁵⁾

^{1),2),3),4),5)} Universitas Andi Djemma

**Email : salmakasman081@gmail.com¹⁾, ikarapunna05@gmail.com²⁾, selfinn08@gmail.com³⁾,
rabanathaniel24@gmail.com⁴⁾, haeril@unanda.ac.id⁵⁾**

Abstract: *An organization's success in achieving its goals is heavily influenced by the quality of its human resources. Employee loyalty is a crucial factor supporting organizational sustainability, as it reflects an employee's willingness to remain with the company, adhere to rules, and contribute their best efforts. Employee loyalty is influenced by various factors, including job satisfaction and organizational commitment. This study aims to determine the impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty at PT Honda Daya Motor in Palopo City. The study employs both quantitative and qualitative research methods. Data collection techniques included observation, interviews, documentation, and the distribution of questionnaires to employees of PT Honda Daya Motor, Palopo City, who served as the study's respondents. The collected data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that job satisfaction and organizational commitment have a positive and significant effect on employee loyalty at PT Honda Daya Motor, Palopo City. Higher levels of job satisfaction and organizational commitment among employees correspond to higher levels of employee loyalty to the company.*

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Loyalty.*

Abstrak: Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mendukung keberlangsungan organisasi karena mencerminkan kesediaan karyawan untuk tetap bekerja, mematuhi aturan, serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Honda Daya Motor Kota Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Honda Daya Motor Kota Palopo sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi

linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Honda Daya Motor Kota Palopo. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Karyawan memegang peranan penting dalam seluruh proses organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan, pengembangan kemampuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing. Loyalitas tercermin dari kesediaan karyawan untuk tetap bekerja, mematuhi peraturan perusahaan, menjaga nama baik organisasi, serta memberikan kinerja terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang loyal akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan bersedia memberikan kontribusi secara optimal terhadap perkembangan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017), komitmen organisasi merupakan keadaan ketika seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan kesediaan untuk memberikan usaha terbaik demi kemajuan perusahaan.

PT Honda Daya Motor Kota Palopo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan pelayanan sepeda motor Honda. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi agar mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, terutama kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Honda Daya Motor Kota Palopo. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau puas yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ini mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan karier, serta kebijakan perusahaan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas, motivasi, dan retensi karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Simanjuntak, Nadapdap, dkk(2017), “kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja tergantung sikap perolehan sikap intrinsik dan ekstrinsik dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut”.

Menurut Hasibuan (2012:202) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. kepuasan kerja (job statisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

2. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen ini ditunjukkan melalui rasa memiliki, kesediaan

untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, serta kemauan untuk memberikan usaha terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Wibawa dkk (2019) bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut Putra dkk (2019) mengemukakan komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya.

Menurut Wibowo (2016. P,430) Komitmen organisasi kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Trang dkk (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi.

3. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesediaan seorang karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi, menaati peraturan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, serta memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi. Loyalitas menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan perusahaan karena berhubungan dengan komitmen, disiplin, dan tanggung jawab karyawan.

Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap Perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel

yang diteliti, yaitu kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Karyawan. Metode survey dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen utama dalam pengumpulan data. Kuesioner disusun dengan pertanyaan tertutup dan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner ini disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Honda Daya Motor Kota Palopo.

Table 1. Variabel, Dimensi dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja	Gaji dan Upah	KK1
	Prospek Kemajuan	KK2
	Profesional	
	Hubungan dengan Rekan Kerja	KK3
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	KO1
	Komitmen Normatif	KO2
	Komitmen Berkelanjutan	KO3
Loyalitas Karyawan	Kepatuhan	LK1
	Tanggung Jawab	LK2
	Dedikasi	LK3
	Integritas	LK4

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Data ini mencakup informasi mengenai Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, laporan tahunan, literatur, dan

sumber lain yang relevan. Data ini digunakan untuk mendukung dan melengkapi data primer.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Honda Daya Motor Kota Palopo, yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian diambil sebanyak 32 orang Karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh (Total Sampling). Teknik dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data demografis responden serta variabel-variabel penelitian (kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas karyawan). Hasil analisis deskriptif akan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan narasi.

Tabel 2. Range dan Kategori

Range	Kategori
1.00-1.80	Sangat Tidak Setuju
1.81-2.60	Tidak Setuju
2.61-3.40	Cukup Setuju
3.41-4.20	Setuju
4.21-5.00	Sangat Setuju

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali. Uji validitas menggunakan korelasi item-total, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Analisis Regresi Linear Berganda.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Model regresi linear berganda membantu dalam memahami seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini digunakan analisi sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan

a = Koefisien konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

x_1 = Kepuasan Kerja

x_2 = Komitmen Organisasi

e = Error, variabel pengganggu

a. Uji F

Menurut Sugiyono (2013) Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap dependen.

- Jika $f_{hitung} < F_{tabel}$, maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $f_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji T

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai tabel (dengan menggunakan df 5% atau α 5%). Jika t hitung lebih kecil daripada t tabel, artinya variabel independen (x) tidak berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (y) begitu pula jika terjadi sebaliknya.

c. Analisis Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam regresi, dimana ditunjuk hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara nol dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel

dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji validitas dan Reliabilitas

Berikut adalah hasil analisis uji validitas dan reliabilitas pada variabel penelitian ini menggunakan SPSS versi 22, yang menunjukkan bahwa penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan tersebut akurat, dapat dipercaya, dan dapat diandalkan sebagai alat dalam mengumpulkan data. Penjelasan lebih rinci mengenai kedua pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Semua item pada variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai valid dengan r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

<i>Kode</i>	<i>M</i>	<i>KK</i>	<i>KP</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KK1</i>	<i>0,649</i>			<i>Valid</i>
<i>KK2</i>	<i>0,785</i>			<i>Valid</i>
<i>KK3</i>	<i>0,752</i>			<i>Valid</i>
<i>KK4</i>	<i>0,623</i>			<i>Valid</i>
<i>KK5</i>	<i>0,578</i>			<i>Valid</i>
<i>KK6</i>	<i>0,826</i>			<i>Valid</i>
<i>KK7</i>	<i>0,813</i>			<i>Valid</i>
<i>KK8</i>	<i>0,866</i>			<i>Valid</i>
<i>KK9</i>	<i>0,317</i>			<i>Tidak Valid</i>
<i>KO1</i>		<i>0,746</i>		<i>Valid</i>
<i>KO2</i>		<i>0,810</i>		<i>Valid</i>
<i>KO3</i>		<i>0,525</i>		<i>Valid</i>
<i>KO4</i>		<i>0,854</i>		<i>Valid</i>
<i>KO5</i>		<i>0,925</i>		<i>Valid</i>
<i>KO6</i>		<i>0,867</i>		<i>Valid</i>

<i>KO7</i>	<i>0, 707</i>	<i>Valid</i>
<i>KO8</i>	<i>0, 772</i>	<i>Valid</i>
<i>KO9</i>	<i>0, 528</i>	<i>Valid</i>
<i>LK1</i>	<i>0, 879</i>	<i>Valid</i>
<i>LK2</i>	<i>0,770</i>	<i>Valid</i>
<i>LK3</i>	<i>0, 879</i>	<i>Valid</i>
<i>LK4</i>	<i>0, 916</i>	<i>Valid</i>
<i>LK5</i>	<i>0, 863</i>	<i>Valid</i>
<i>LK6</i>	<i>0, 938</i>	<i>Valid</i>
<i>LK7</i>	<i>0, 749</i>	<i>Valid</i>
<i>LK8</i>	<i>0, 780</i>	<i>Valid</i>
<i>LK9</i>	<i>0, 743</i>	<i>Valid</i>
<i>LK10</i>	<i>0, 862</i>	<i>Valid</i>
<i>LK11</i>	<i>0, 594</i>	<i>Valid</i>
<i>LK12</i>	<i>0, 661</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah (2026)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas semua variabel memenuhi kriteria dengan Cronbach's Alpha > 0,600.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,859	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,905	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,950	Reliabel

Sumber: Diolah 2026

2. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah suatu metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan fungsional antara variabel dependen, yaitu keputusan pembelian (Y), dengan variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2).

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y), dilakukan uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

a. Hasil Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1433.432	2	716.716	77.972	.000 ^b
	Residual	266.568	29	9.192		
	Total	1700.000	31			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (constant), Komitmen Organisasi X2, Kepuasan Kerja X1

Sumber: Data diolah 2026

b. Hasil Uji Parsial (T)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.025	6.472		2.013	.054
	Kepuasan Kerja	-.697	.210	-.323	-3.320	.002
	Komitmen Organisasi	1.691	.150	1.096	11.279	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2026)

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar -3,320 dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Honda Daya Motor Kota Palopo sehingga hipotesis kedua diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh t hitung untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 11,279 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Honda Daya Motor Kota Palopo sehingga hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan tabel 23, maka diperoleh sebuah persamaan regresi linear berganda, sebagaimana persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, maka jika dimasukkan ke dalam persamaan diperoleh:

$$Y = 13,025 - 0,697(X_1) + 1,691(X_2)$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan bahwa:

1. $a = 13,025$, jika nilai $X = 0$ maka Loyalitas Karyawan nilainya sebesar 13,025.
 2. $b_1 = -0,697$, yang memberikan arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Honda Daya Motor Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 dinaikkan satu satuan, maka Y akan menurun sebesar 0,697.
 3. $b_2 = 1,691$, yang memberikan arti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Honda Daya Motor Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X_2 dinaikkan satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 1,691.
- c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.918 ^a	.843	.832	3.03183
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data diolah 2026

Dari hasil analisis tabel 24 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau nilai R Square sebesar 0,843. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) mempunyai kontribusi terhadap variable terikat (Loyalitas Karyawan) sebesar 84,3% sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh indikator-indikator yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, dengan dimana hasil tersebut digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penulisan ini. Hipotesis yang terjawab akan dinarasikan pada sub-pembahasan penelitian ini demi menghemat biaya dan waktu. Berikut ini adalah ulasan dan penjelasan jawaban hipotesis yang diterima.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan terhadap Loyalitas Karyawan

Secara simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Honda Daya Motor Kota Palopo. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji simultan (F) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya. Sementara itu, Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi dan memengaruhi keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Honda Daya Motor Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Honda Daya Motor Kota Palopo dengan nilai

signifikansi sebesar 0,002 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima. Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih baik dan memiliki keterikatan terhadap perusahaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,697. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kepuasan kerja berpengaruh signifikan, arah pengaruhnya bersifat negatif. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh faktor lain di luar penelitian, seperti peluang kerja yang lebih baik, sistem pengembangan karier, maupun faktor individual karyawan yang memengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Honda Daya Motor Kota Palopo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima. Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Selain itu, Luthans (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan keterlibatan yang kuat dalam organisasi dan memiliki keinginan yang besar untuk mempertahankan keanggotaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Honda Daya Motor Kota Palopo.
2. Kepuasan Kerja dinyatakan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Honda Daya Motor Kota Palopo.
3. Komitmen Organisasi dinyatakan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Honda Daya Motor Kota Palopo.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat terus meningkatkan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja karyawan, seperti pemberian kompensasi yang adil, lingkungan kerja

yang nyaman, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan kerja yang harmonis agar loyalitas karyawan dapat terus ditingkatkan.

2. Diharapkan pihak perusahaan dapat memperkuat komitmen organisasi karyawan melalui peningkatan keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga karyawan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau pengembangan karier sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aprinawati, et al. (2024). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Benarto, et al. (2020). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2020). *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Darmawanti, et al. (2018). Komitmen karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, & Pratiwi. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Kadarwati. (2017). Loyalitas kerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Administrasi*.
- Mashudi. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Retnowati, & Masnawati. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi*.
- Riyanti. (2017). Loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.

- Runtu, J. (2020). Loyalitas kerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya. Jurnal Manajemen.
- Septiana. (2024). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Jurnal Manajemen.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryosukmono, G., & Widodo. (2020). Indikator komitmen organisasi. Jurnal Manajemen.
- Susanti, et al. (2021). Loyalitas karyawan dan indikatornya. Jurnal Manajemen.
- Wibawa, et al. (2019). Komitmen organisasi dalam perspektif manajemen. Jurnal Ekonomi.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.