Simposium Manajemen dan Bisnis V
Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri
E-ISSN: 2962-2050, Vol. 5, Juli 2026

LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI PADA PR PUTRA MASA DEPAN

Meilan Puspita[1]*, Poniran Yudho Leksono[2], Hery Purnomo[3]
[1),2),3)] Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
puspitameilan973@gmail.com*

Informasi Artikel
Tanggal Masuk : 26/06/2026 Tanggal Revisi : 04/07/2026 Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to analyze the effects of job satisfaction, motivation, and compensation on employee loyalty in the production division of PR Putra Masa Depan Nganjuk. This research uses a quantitative approach supported by a survey design. The study involved 300 employees from the production department as the population, while 75 individuals were taken as respondents. The number of samples was calculated using the Slovin formula, and the selection of respondents was carried out through simple random sampling. Data were obtained by distributing questionnaires to the selected participants. Furthermore, the collected data were analyzed using multiple linear regression to examine the relationship between variables. The results reveal that job satisfaction, motivation, and compensation each have a positive and statistically significant effect on employee loyalty, both individually and when tested together. The novelty of this study lies in examining the influence of job satisfaction, motivation, and compensation on employee loyalty in the cigarette manufacturing industry, particularly at PR Putra Masa Depan Nganjuk, which has received limited attention in previous studies.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Compensation, Employee Loyalty, Human Resource Management

Abstrak

Penelitian ini berorientasi menganalisis dampak kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kesetiaan karyawan di divisi produksi PR Putra Masa Depan Nganjuk. Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan melaksanakan survei. Populasi penelitian mencakup 300 pekerja di bagian produksi, sementara jumlah sampel yang diambil adalah 75 responden. Sampel itu ditentukan dengan penerapan rumus Slovin guna menghitung ukuran sampel, yang kemudian diambil secara acak melalui metode Simple Random Sampling. Data dikumpulkan dengan cara mendistribusikan kuesioner, sementara analisis data memanfaatkan teknik regresi linier ganda. Temuan ini mengindikasikan kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan nyata, baik masing-masing secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Inovasi dalam penelitian ini terdapat pada pengujian dampak kepuasan kerja, motivasi, dan penghargaan terhadap kesetiaan karyawan di industri rokok, khususnya di perusahaan PR Putra Masa Depan Nganjuk, yang sebelumnya belum banyak diteliti dalam studi-studi sebelumnya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi unsur penting dalam sebuah organisasi karena berperan langsung dalam menjalankan berbagai kegiatan guna mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan [1]. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meraih tujuan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor- faktor tertentu seperti dukungan dana, peralatan, maupun fasilitas yang dimiliki, melainkan juga oleh kemampuan dan kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Maka dari itu, perusahaan harus mengatur sumber daya manusianya secara efektif agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi keberlangsungan organisasi [2].

Dengan persaingan usaha yang semakin sengit, perusahaan wajib unutk dapat bersaing secara efektif dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Loyalitas karyawan menjadi faktor yang penting karena dapat membantu perusahaan menjaga stabilitas operasional, meningkatkan produktivitas kerja, serta mengurangi tingkat pergantian karyawan. Loyalitas karyawan mencerminkan kesediaan individu untuk tetap bekerja, mematuhi peraturan perusahaan, menjaga nama baik organisasi, serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang loyal biasanya menunjukkan kesungguhan dan dedikasi yang kuat terhadap organisasi dan berupaya mendukung pencapaian tujuan perusahaan [3]. Loyalitas karyawan yang rendah dapat menyebabkan

bermacam masalah seperti berkurangnya motivasi kerja, meningkatnya ketidakhadiran, hingga tingginya angka perputaran karyawan yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan [4].

Salah satu elemen yang diduga memengaruhi kesetiaan karyawan adalah kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana seseorang menilai pekerjaannya, apakah memberikan rasa nyaman dan menyenangkan atau justru menimbulkan ketidakpuasan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Perasaan ini berlandaskan evaluasi terhadap berbagai aspek dari pekerjaan yang mereka terima [5]. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi, lebih antusias dalam bekerja, serta lebih berharap untuk tetap bertahan di perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi bisa membuat hubungan antara karyawan dan perusahaan semakin erat. Karyawan yang merasa kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi dalam pekerjaan cenderung akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, dan bersedia memberikan kontribusi terbaik demi mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan ketetapan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang dari dalam diri atau dari luar, yang memengaruhi cara mereka bekerja untuk mencapai tujuan tertentu [6]. Karyawan yang termotivasi akan lebih semangat dalam bekerja, bertanggung jawab terhadap tugasnya, dan berusaha memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Motivasi kerja yang baik bisa membuat karyawan lebih semangat bekerja dan tetap setia dengan perusahaan. Karyawan yang termotivasi biasanya ingin mencapai target pekerjaan dengan lebih besar, berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, serta menunjukkan kesediaan untuk tetap bertahan dan berkembang bersama organisasi dalam jangka panjang

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi dan peran yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan [7]. Kompensasi bisa berupa gaji, bonus, tunjangan, atau fasilitas lainnya yang diberikan sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan [8]. Memberi kompensasi yang tepat dan sesuai dengan tugas pekerjaan akan membuat karyawan merasa terhargai, sehingga bisa meningkatkan rasa setia mereka terhadap perusahaan [9]. Memberi kompensasi yang tepat dan sesuai dengan usaha karyawan bisa membuat mereka merasa dihargai dan lebih senang bekerja. Ketika karyawan merasa mereka diberi imbalan yang sepadan, mereka biasanya lebih setia terhadap perusahaan dan lebih ingin tetap bekerja di sana.

PR Putra Masa Depan Nganjuk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri rokok yang mengandalkan tenaga kerja sebagai faktor utama dalam proses produksinya. Sebagai perusahaan manufaktur, keberadaan karyawan yang loyal menjadi hal yang sangat penting untuk menjaga kelancaran proses produksi. Loyalitas karyawan yang tinggi akan membantu perusahaan dalam mempertahankan kualitas produk, meningkatkan produktivitas kerja, serta mendukung keberlangsungan usaha dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut.

Riset sebelumnya telah banyak mengkaji hubungan kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, dan loyalitas karyawan. Studi Setiyawan dan Lysander mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, serta kompensasi berpengaruh positif dan nyata terhadap kesetiaan karyawan [10]. Temuan tersebut didukung oleh studi Pratama yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan nyata terhadap kesetiaan karyawan [11]. Dari sisi motivasi, penelitian Yap, membuktikan motivasi berdampak positif dan nyata terhadap loyalitas karyawan karena dapat meningkatkan komitmen serta keinginan karyawan untuk tetap berkontribusi dalam perusahaan [12]. Temuan ini didukung oleh penelitian Yasmine dan Fanji yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat loyalitas karyawan [13]. Selain itu, Yasmin Prasiwi dan rekan-rekannya juga meneliti bahwa motivasi kerja memengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara [14]. Sementara itu, Dalam penelitian Yuliana, ditemukan bahwa kompensasi memiliki dampak positif terhadap kesetiaan karyawan [15]. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Julianti dkk. yang membuktikan bahwa kompensasi mempunyai dampak yang positif dan nyata terhadap kepuasan kerja [16]. Penemuan itu juga sejalan dengan studi Pandari yang membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi merupakan faktor yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan dalam organisasi [17].

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, dan loyalitas karyawan, penelitian pada industri rokok, khususnya pada karyawan bagian produksi PR Putra Masa Depan Nganjuk, masih relatif terbatas. Selain itu, karakteristik pekerjaan pada bagian produksi memiliki kondisi dan tuntutan kerja yang berbeda dibandingkan dengan sektor usaha lainnya, sehingga memungkinkan adanya perbedaan dalam tingkat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih

lanjut agar mendapatkan pemahaman yang lebih jelas mengenai dampak kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kesetiaan karyawan di perusahaan itu.

Berdasarkan penjelasan diatas, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terdapat pada analisis dampak kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di divisi produksi pada PR Putra Masa Depan Nganjuk yang masih terbilang terbatas dalam konteks industri rokok, terutama pada karyawan bagian produksi. Studi ini diharapkan dapat berkontribusi dalam kemajuan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkesinambungan dengan loyalitas karyawan. Selain itu, studi ini diharapkan dapat dijadikan pedoman oleh perusahaan dalam menyusun kebijakan yang efektif untuk menambah kepedulian karyawan dan mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah diberikan, sasaran dari penelitian ini adalah untuk menganalisis serta menguji dampak dari kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap tingkat loyalitas karyawan di PR Putra Masa Depan Nganjuk, baik secara satu per satu maupun secara bersamaan.

METODE

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif melalui metode survei untuk menganalisis dampak dari tiga variabel yakni kepuasan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Populasi yang diteliti dalam penelitian ini meliputi semua pekerja di departemen produksi perusahaan PR Putra Masa Depan Nganjuk, dengan total jumlah sebanyak 300 orang. Jumlah sampel ditetapkan memakai rumus Slovin dengan *margin of error* 10%, sehingga didapatkan 75 responden sebagai sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, di mana setiap orang dalam populasi mempunyai peluang terterpilih sebagai responden dalam penelitian ini.

Pengambilan sampel yang diterapkan yaitu pengambilan acak sederhana, setiap orang dalam populasi mempunyai peluang terpilih sebagai partisipan dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder merupakan berupa data administrasi perusahaan, catatan kepegawaian, dan dokumen internal yang mendukung dalam penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang berbentuk skala Likert, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator dari setiap variabel yang ada, yaitu kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, dan loyalitas karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menampilkan gambaran umum mengenai data penelitian, yang mencakup variabel seperti kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, dan loyalitas karyawan. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta deviasi standar dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil dari penghitungan statistik deskriptif bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

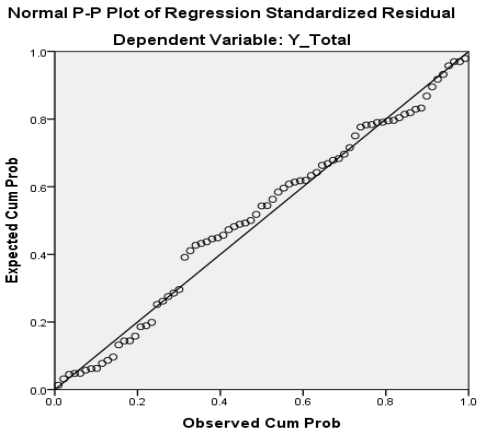
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	75	11.00	42.00	26.1867	6.33671
Motivasi	75	11.00	30.00	21.2000	4.29645
Kompensasi	75	9.00	39.00	23.5467	6.02538
Loyalitas Karyawan	75	10.00	34.00	20.8267	6.05911
Valid N (listwise)	75				

Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa semua variabel penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang menunjukkan kecenderungan responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, maupun loyalitas karyawan. Nilai standar deviasi pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa data memiliki tingkat penyebaran yang masih dalam batas wajar sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk menentukan apakah data penelitian mengikuti distribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam analisis regresi. Hasil pengujian normalitas menggunakan grafik Plot Probabilitas Normal (P-P Plot) ditampilkan pada gambar 1.



Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

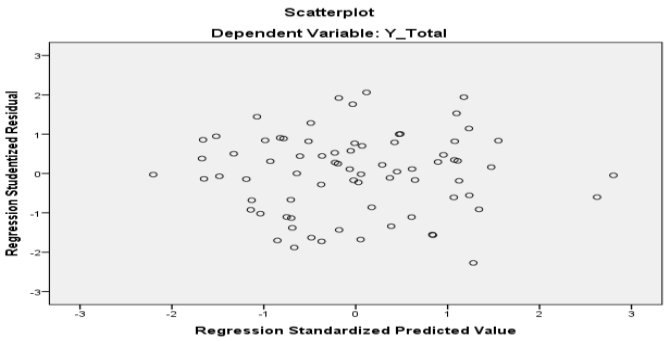
Dari Gambar 1, Pola penyebaran titik yang mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal mengindikasikan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal, sehingga asumsi tentang normalitas data dalam model regresi sudah dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas mengindikasikan ahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance di atas batas yang telah ditentukan 0,10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa model regresi tidak memperlihatkan tanda-tanda multikolinearitas, sehingga variabel-variabel independen bisa diterapkan secara bersamaan dalam model penelitian tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi yang perlu diperiksa dalam analisis regresi adalah kesamaan varians residual. Oleh karena itu, dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, dan hasil pengamatannya ditampilkan padagambar berikut



Sumber: data peneliti diolah SPSS 26, 2026

Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2, pada grafik scatterplot, sebaran titik data tampak acak di sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga memenuhi salah satu kriteria dalam analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Selain itu, analisis ini juga dipakai untuk menguji apakah hipotesis penelitian tersebut benar secara terpisah atau secara bersamaan. Hasil dari analisis regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.769	3.351		-2.318	.023
	Kepuasan Kerja	.413	.083	.432	4.983	.000
	Motivasi	.496	.120	.352	4.134	.000
	Kompensasi	.309	.090	.307	3.428	.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: data peneliti diolah SPSS 26,2026

Berdasarkan Tabel 2, didapatkan persamaan regresi Y = -7,769 + 0,413X_1 + 0,496X_2 + 0,309X_3 Hasil tersebut menggambarkan bahwa perubahan pada kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi diikuti oleh perubahan pada loyalitas karyawan ke arah yang sama. Nilai koefisien 0,413 pada kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan untuk tetap setia kepada perusahaan juga semakin tinggi. Pada variabel motivasi, koefisien sebesar 0,496 memperlihatkan bahwa dorongan kerja yang lebih kuat memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan loyalitas. Adapun kompensasi memperoleh nilai koefisien 0,309, yang mengindikasikan bahwa pemberian imbalan yang lebih baik turut memperkuat loyalitas karyawan. Nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,000, motivasi sebesar 0,000, dan kompensasi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang nyata dengan loyalitas karyawan. Di antara seluruh variabel yang diuji, motivasi memberikan sumbangan pengaruh paling besar karena memiliki nilai koefisien tertinggi.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PR Putra Masa Depan

Temuan penelitian tersebut mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan selama bekerja di perusahaan. Pegawai yang merasa puas dengan tugasnya biasanya memiliki perasaan positif terhadap perusahaan, merasa lebih nyaman saat bekerja, serta lebih ingin tetap bekerja di sana dalam waktu yang lama. Kepuasan dalam bekerja tidak hanya datang dari pekerjaan itu sendiri, tapi juga dipengaruhi oleh hubungan dengan teman-teman kerja, suasana di tempat kerja, serta sejalan tidaknya harapan karyawan dengan kondisi yang mereka alami di perusahaan.

Pada PR Putra Masa Depan, tingginya loyalitas karyawan dapat dihubungkan dengan adanya rasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari dan terbentuknya kerjasama yang produktif di lingkungan produksi. Ketika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi, maka akan muncul rasa memiliki terhadap perusahaan yang pada akhirnya memperbesar loyalitas mereka.

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Setiyawan dan Lysander (2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Pratama (2024) juga menunjukkan bahwa semakin puas karyawan dalam bekerja, semakin setia mereka kepada perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan PR Putra Masa Depan

Motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan motivasi tinggi umumnya lebih antusias dalam bekerja, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya, serta menunjukkan komitmen yang lebih kuat kepada perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya loyalitas karyawan.

Dalam konteks PR Putra Masa Depan, motivasi kerja dapat muncul karena adanya keinginan untuk memperoleh penghasilan yang lebih baik, mendapatkan penghargaan atas hasil kerja, serta mempertahankan pekerjaan yang dimiliki. Motivasi tersebut mendorong karyawan untuk terus berkontribusi secara optimal dan mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa rasa setia karyawan tidak hanya datang dari rasa puas dalam bekerja, tetapi juga dipengaruhi oleh dorongan dalam diri mereka saat menjalani tugas-tugas pekerjaan. Semakin tinggi semangat kerja karyawan, semakin besar pula hasrat mereka untuk tetap berada dan berkembang bersama perusahaan. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Yap (2025) yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat loyalitas karyawan. Penelitian Pratama (2024) juga menemukan bahwa motivasi yang tinggi bisa membuat karyawan lebih berkomitmen dan setia terhadap organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PR Putra Masa Depan

Temuan dalam variabel kompensasi menyiratkan bahwa peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan akan mendorong peningkatan tingkat loyalitas karyawan. Kompensasi adalah cara perusahaan menghargai kerja dan kontribusi yang dilakukan oleh karyawan. Pembayaran yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan dan bekerja dengan baik untuk perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan dianggap tidak tepat, hal tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berpotensi mengurangi rasa setia karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi mencerminkan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan selama melaksanakan tugas dan mendukung aktivitas perusahaan. Kompensasi yang tepat dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk tetap bekerja dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Kompensasi yang dirasa tidak adil bisa menyebabkan rasa tidak senang, yang berpotensi mengurangi kepatuhan karyawan.

Pada PR Putra Masa Depan, kompensasi memiliki peran penting karena sebagian besar karyawan bekerja pada bagian produksi yang secara langsung terlibat dalam proses operasional perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak menjadi salah satu bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai, maka akan muncul rasa percaya dan komitmen yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa gaji bukan sekadar pendapatan finansial, melainkan juga berfungsi sebagai cara untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus menjamin bahwa sistem penggajian yang diterapkan dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan. Temuan dari penelitian Yuliana (2022) yang mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesetiaan karyawan. Hasil studi ini pun menunjukkan bahwa pemberian imbalan yang tepat dan adil dapat meningkatkan ketaatan karyawan terhadap perusahaan, seperti yang telah diteliti oleh Julianti et al. (2024).

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PR Putra Masa Depan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan bersamaan, terbukti bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh besar dalam menjelaskan perbedaan tingkat loyalitas karyawan di PR Putra Masa Depan Nganjuk. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak muncul hanya karena satu hal saja, tetapi berasal dari peran berbagai faktor yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya, memiliki semangat bekerja yang tinggi, serta mendapatkan imbalan yang sesuai biasanya akan lebih setia dan berkomitmen terhadap perusahaan. Kondisi tersebut membuat karyawan tetap ingin bertahan, bekerja dengan baik, dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan tidak timbul hanya karena sebuah faktor, melainkan sebagai akibat kombinasi beberapa elemen yang saling mendukung. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, memiliki etos kerja yang tinggi, dan menerima gaji serta imbalan yang sesuai umumnya akan lebih loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Situasi itu mendorong pegawai untuk tetap bertahan, bekerja dengan efektif, dan mendukung pencapaian sasaran perusahaan.

Oleh karena itu, upaya meningkatkan kesetiaan karyawan di PR Putra Masa Depan harus dilakukan dengan mengelola kepuasan kerja, motivasi, dan penghargaan secara bersamaan. Perusahaan harus membuat tempat kerja yang nyaman, meningkatkan semangat kerja karyawan, dan memberikan imbalan yang seimbang agar karyawan tetap setia dan berkomitmen dalam waktu yang lama.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, serta kompensasi berpengaruh positif dan nyata terhadap kesetiaan para pekerja produksi di perusahaan PR Putra Masa Depan Nganjuk, baik secara individu maupun secara bersamaan. Temuan ini menunjukkan dengan jelas bahwa loyalitas karyawan bisa meningkat secara optimal jika perusahaan bisa menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, memberikan motivasi yang cukup, serta menerapkan sistem gaji yang adil dan sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan.

Kesimpulan dari temuan ini secara langsung memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa penciptaan loyalitas karyawan tidak terbentuk karena satu faktor semata, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling mendukung di dalam lingkungan kerja. Kesetiaan dan retensi karyawan tersebut dapat dikelola serta ditingkatkan secara efektif melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, pemberian dorongan kerja yang konsisten, serta sistem penghargaan yang proporsional dan layak bagi karyawan.

Implikasi praktis dari penelitian ini ditujukan kepada manajemen PR Putra Masa Depan agar menjadikan temuan ini sebagai landasan strategis dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berfokus pada program peningkatan kepuasan kerja, pemeliharaan motivasi berkelanjutan, dan penyempurnaan sistem kompensasi. Secara teoritis, temuan ini memperkaya referensi empiris mengenai determinan loyalitas karyawan pada sektor industri manufaktur. Berpijak dari keterbatasan tersebut, direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model konseptual yang lebih luas dengan mengintegrasikan variabel tambahan seperti kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun program pengembangan karier untuk menghasilkan eksplanasi yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

[1] B. P. Sari and P. Y. Leksono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” Simposium Manajemen dan Bisnis III Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri, vol. 3, Jul. 2024, E-ISSN: 2962-2050.

[2] H. M. & Z. Tunnufus, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan. 2024.

[3] K. Juwita and U. Khalimah, “Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan,” 2023.

[4] M. Rizky, “FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI : GAYA KEPEMIMPINAN , KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA),” vol. 3, no. 3, pp. 290–301, 2022.

[5] F. A. Nahdiah, O. Syafrudin, and I. Akbar, “Analisis Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja,” vol. 7, no. 1, 2024.

[6] Muhammadiah, “Faktor - faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor dinas pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten Takalar,” Balanc. J. Ilmu Ekon. Stud. Pembang., vol. 1, no. 2, pp. 168–176, 2021.

[7] M. Hasibuan, “INDIKATOR KOMPENSASI.pdf,” 2018.

[8] L. farhana putri lubis Aswaruddin, Sri Muliyani, Nurul Zahara Bancin, Maulana Yontino and S. A. A. Darain, “KOMPENSASI,” vol. 1, no. 1, pp. 57–64, 2023.

[9] F. M. Putri, S. Sugiono, and H. Purnomo, “Penerapan Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSP. UBM-I,” Simposium Manajemen dan Bisnis II Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri, vol. 2, Jul. 2023, E-ISSN: 2962-2050.

[10] R. S. Setiyawan and M. A. S. Lysander, “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta,” Ganaya J. Ilmu Sos. dan Hum., vol. 8, no. 1, pp. 338–348, 2025, doi: 10.37329/ganaya.v8i1.3891.

[11] M. F. Pratama, “Pengaruh Motivasi Kerja , Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT . Kao Indonesia Cabang Bandung,” vol. 10, no. 1, 2024.

[12] F. J. Yap, “Pengaruh Motivasi dan Gaji Terhadap Loyalitas Karyawan ‘Studi Kasus: PT. Nusantara,’” J. Econ. Strateg., vol. 6, no. 1, pp. 33–43, 2025, doi: 10.36490/jes.v6i1.1721.

[13] P. C. Yasmine and F. W. Fanji, “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang,” eCo-Buss, vol. 6, no. 3, pp. 1577–1589, 2024, doi: 10.32877/eb.v6i3.1235.

[14] E. I. Yasmin Prasiwi Irma A, Bowo Santoso, “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas

Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya," vol. 7, no. 1, pp. 280–287, 2022.

[15] Umi Yuliana, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang," J. Visi Manaj., vol. 8, no. 2, pp. 103–108, 2022, doi: 10.56910/jvm.v8i2.218.

[16] V. Julianti, K. Sunarta, and T. Rully, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT AKUR PRATAMA (TOSERBA YOGYA) PALABUHANRATU KABUPATEN SUKABUMI," vol. 1, no. 2, 2024.

[17] Sulpiani Pandari, "Jurnal Manajemen , Ekonomi dan Bisnis PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . ASERA TIRTA POSIDONIA PALOPO Sulpiani Pandari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo," PENGARUH KOMPENSASI DAN Motiv. TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASERA TIRTA POSIDONIA PALOPO Sulpiani, vol. 5, no. 14, pp. 164–188, 2021.