

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Multiguna Internasional Persada telah berdiri sebagai penyedia utama pengiriman barang, broker kepabeanan dan logistik *supply chain* di negara ini sejak tahun 2000 dan sekarang berkembang dengan memiliki sembilan cabang dan kantor perwakilan di seluruh kota paling strategis di Indonesia seperti: Jakarta, Medan, Semarang, Surabaya, Palembang, Banjarmasin, Pontianak, Makasar dan Bitung.

PT. MIP didirikan pada tahun 2002, sebelumnya bernama PT. Multiguna Exprestama berbasis di Surabaya dan memulai bisnisnya di bidang general cargo forwarding.

Pada tahun 2003 PT. MIP membuka kantor di Jakarta dan terdaftar di Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia. Perusahaan ini memperluas bisnis dari penanganan kargo umum dan mulai mengembangkan kekuatan dan keahlian dalam menyediakan layanan dalam menangani kargo berpendingin dan layanan *Reefer Logistics* lainnya.

Pada tahun 2006 PT. MIP membuka cabang di Bitung (Sulawesi Utara) dan selanjutnya membuka cabang di Semarang (Jawa Tengah) pada tahun 2009 untuk memenuhi permintaan bisnis *reefer* dan kargo umum. Sebagai hasil dari tahun 2003 hingga 2009, PT. Multiguna International Persada memiliki pertumbuhan bisnis yang sangat besar sebagian besar dari kargo yang mudah rusak.

Di tahun 2010 kembali melebarkan sayap dengan mengembangkan Divisi Kargo Proyek dengan proyek awal mengangkut kargo OOG untuk Proyek Jalan Raya WIKA Algiers dan hingga saat ini divisi ini terus berkembang dengan menangani lebih banyak proyek baik di dalam wilayah Indonesia maupun di luar negeri.

Mengikuti pertumbuhan bisnis pada tahun PT. Multiguna Internasional Persada kami memiliki cabang di Medan (Sumatera Utara). Hingga tahun 2020 PT. Multiguna

Internasional Persada berkembang dengan Sembilan cabang dan kantor perwakilan di seluruh kota-kota paling strategis di Indonesia dan kami menjalankan paket lengkap transportasi kargo, logistik, dan rantai pasokan yang didukung dengan tenaga kerja kami yang berdedikasi dan tepercaya untuk menyediakan layanan yang andal untuk pergudangan, depot yard, truk armada, dan juga layanan kargo konsolidasi.

Visi PT. Multiguna Internasional “Menjadi penyedia solusi logistik yang andal.”

Misi PT. Multiguna Internasional “Untuk membangun hubungan progress jangka panjang dengan semua jaringan hubungan kami serta mengadakan layanan yang luar biasa dengan memberikan kepuasan pelanggan kami melalui keunggulan pekerjaan kami dan melihat diri kami sebagai perpanjangan dari bisnis klien kami.”

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Profil Responden

Profil responden yang merupakan karyawan PT. Multiguna Internasional terdiri dari jenis kelamin, umur, lama kerja dan pendidikan terakhir.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 – Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	36	75%
Perempuan	12	25%
Total	48	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Multiguna Internasional berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 36 karyawan (75%) dan sisanya yaitu 12 karyawan (25%) berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Berikut karakteristik responden berdasarkan umur:

Tabel 4.2 – Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
20 - 30 tahun	8	16,7%
30 - 55 tahun	40	83,3%
Total	48	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berumur di bawah 30 tahun yaitu berjumlah 8 karyawan (16,7%) dan sisanya yaitu 40 karyawan (83,3%) berumur di atas 30 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Berikut karakteristik responden berdasarkan lama kerja:

Tabel 4.3 - Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase
Di bawah 5 tahun	23	47,9%
Di atas 5 tahun	25	52,1%
Total	48	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja di atas 5 tahun yaitu berjumlah 25 karyawan (52,5%) dan sisanya yaitu 23 karyawan (47,9%) telah bekerja dibawah 10 tahun.

4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.4 – Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SMA / sederajat	32	66,7%
S1	16	33,3%
Total	48	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki pendidikan terakhir SMA atau sederajat yaitu berjumlah 32 karyawan (66,7%) dan sisanya yaitu 16 karyawan (33,3%) memiliki pendidikan terakhir setingkat S1.

4.2.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan ketentuan dinyatakan valid apabila nilai r memiliki tingkat signifikan di atas 0,5.

Tabel 4.5 – Uji Validitas Persepsi Dukungan Organisasi (PDO)

Pernyataan	Korelasi Pearson (r)	Tingkat Signifikan
PDO1	0,963	0,000
PDO2	0,990	0,000
PDO3	0,982	0,000

Sumber: Data primer, diolah

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel 5.5 tersebut adalah masing-masing butir pertanyaan kuesioner untuk variabel persepsi dukungan organisasi yang terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai korelasi pearson (r) yang positif dengan tingkat signifikan di atas 0,5. Artinya 6 (enam) item pertanyaan tersebut telah tepat digunakan untuk mengukur variabel pemberian insentif.

Tabel 4.6 – Uji Validitas Komunikasi Organisasi (KO)

Pernyataan	Korelasi Pearson (r)	Tingkat Signifikan
-------------------	-----------------------------	---------------------------

KO1	0,929	0,000
KO2	0,967	0,000
KO3	0,967	0,000

Sumber: Data primer, diolah

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.6 tersebut adalah masing-masing butir pertanyaan kuesioner untuk variabel komunikasi organisasi yang terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai korelasi pearson (r) yang positif dengan tingkat signifikan di atas 0,5. Artinya 3 (tiga) item pertanyaan tersebut telah tepat digunakan untuk mengukur variabel fasilitas kerja.

Tabel 4.7 – Uji Validitas Kepuasan Kerja (KK)

Pernyataan	Korelasi Pearson (r)	Tingkat Signifikan
KK1	0,941	0,000
KK2	0,969	0,000
KK3	0,978	0,000
KK4	0,975	0,000
KK5	0,951	0,000

Sumber: Data primer, diolah

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.7 tersebut adalah masing-masing butir pertanyaan kuesioner untuk variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai korelasi pearson (r) yang positif dengan tingkat signifikan di atas 0,5. Artinya 5 (lima) item pertanyaan tersebut telah tepat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.8 – Uji Validitas Loyalitas Kerja (LK)

Pernyataan	Korelasi Pearson (r)	Tingkat Signifikan
LK1	0,694	0,000
LK2	0,890	0,000
LK3	0,806	0,000

LK4	0,794	0,000
-----	-------	-------

Sumber: Data primer, diolah

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.8 tersebut adalah masing-masing butir pertanyaan kuesioner untuk variabel loyalitas kerja yang terdiri dari 4 (empat) item pertanyaan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai korelasi pearson (r) yang positif dengan tingkat signifikan di atas 0,5. Artinya 4 (empat) item pertanyaan tersebut telah tepat digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) adalah di atas 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.9 – Hasil Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's alpha</i> (α)	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,991	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,975	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,980	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,657	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari persepsi dukungan organisasi, komunikasi organisasi, kepuasan tingkat kerja dan loyalitas pada kerja akan lebih besar dari 0,6 sehingga menunjukkan hasil kuesioner yang dipergunakan adalah reliabel. Artinya, kuesioner pasti digunakan secara konsisten memberikan hasil atau jawaban yang sama terhadap gejala yang sama meskipun digunakan berulang kali.

4.2.3. Analisis Koefisien Jalur

1. Koefisien Jalur Model I

Tabel 4.10 – Regresi Model I

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	4,988	1,538		3,244	,001	
1 Variabel PDO	,172	,054	,204	3,169	,002	
Variabel KO	,540	,065	,536	8,333	,000	

a. Dependent Variable: Variabel KK

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu persepsi dukungan organisasi dan komunikasi organisasi adalah lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dari persepsi dukungan organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.11 – Hasil Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,398	,390	3,098

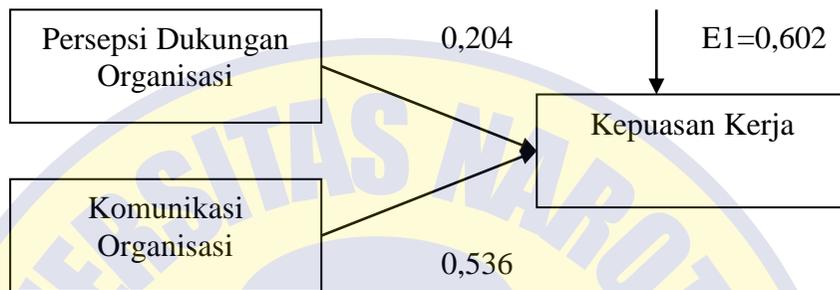
a. Predictors: (Constant), Variabel PDO, Variabel KO

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya R² atau R square adalah 0,398. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 39,8%;

sementara sisanya yaitu 60,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berikut diagram jalur model struktur I dalam penelitian ini:



Gambar 4.1 – Diagram Jalur Model I

2. Koefisien Jalur Model II

Berikut hasil analisis regresi model II:

Tabel 4.12 – Regresi Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,363	,175		2,072	,040
1 Variabel PDO	,172	,006	,439	27,920	,000
Variabel KO	,210	,009	,447	24,498	,000
Variabel KK	,171	,009	,367	19,630	,000

a. Dependent Variable: Variabel LK

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu persepsi dukungan organisasi, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja adalah lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dari persepsi dukungan organisasi, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja.

Tabel 4.13 – Hasil Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

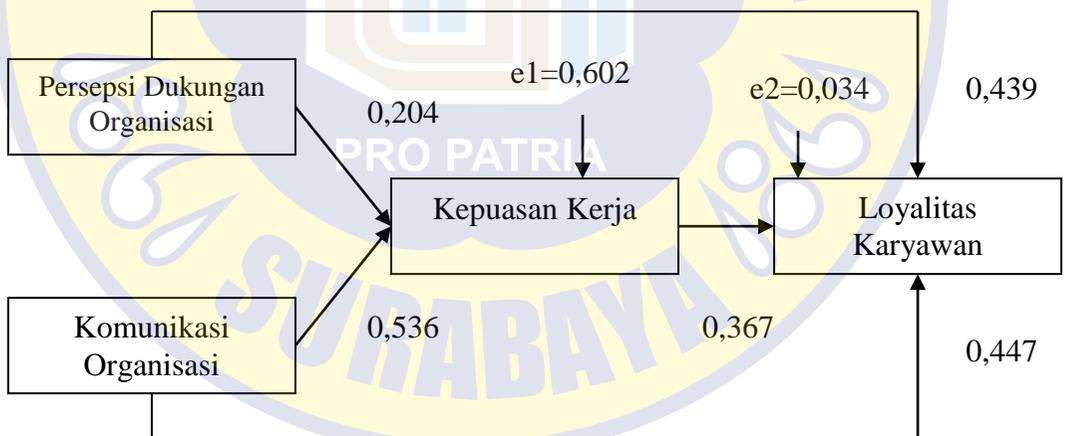
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,966	,966	,342

a. Predictors: (Constant), Variabel KK, Variabel PDO, Variabel KO

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya R² atau R square adalah 0,996. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh persepsi dukungan organisasi, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 96,6%; sedangkan sisanya yaitu 3,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak akan diproses dalam penelitian ini.

Berikut diagram pada jalur model struktur II dalam penelitian ini:



Gambar 4.2 – Diagram Jalur Model II

1. Analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ (Tabel 4.10) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat beberapa pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Analisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.

3. Analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan

Dari hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan.

4. Analisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan

Dari hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan.

5. Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

Dari hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

6. Analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan variabel persepsi dukungan organisasi terhadap loyalitas kerja sebesar 0,439. Sedangkan pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah perkalian antara nilai beta variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu: $0,204 \times 0,367 = 0,074$. Maka pengaruh total yang diberikan persepsi dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,439 + 0,074 = 0,513$. Berdasarkan hasil perhitungan

tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,439 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,513 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel persepsi dukungan organisasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

7. Analisis pengaruh komunikasi organisasi melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,447. Sedangkan pengaruh tidak langsung komunikasi organisasi melalui kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah perkalian antara nilai beta variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu: $0,536 \times 0,367 = 0,196$. Maka pengaruh total yang diberikan komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,447 + 0,196 = 0,643$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,447 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,643 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel komunikasi organisasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga bisa disimpulkan bahwa secara langsung ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini mendukung penelitian Sari (2019) dan

Maan et al (2020) dimana dalam penelitiannya membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan untuk persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Robbins (2016) mengatakan Persepsi dukungan organisasi adalah merupakan tingkat sejauh mana individu memiliki keyakinan bahwa golongan menghargai kontribusi mereka yang kemudian peduli terhadap kesejahteraan mereka.

4.3.2. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung (secara lisan) maupun tidak langsung (melalui media). (Hubeis et al, 2012).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila perusahaan mampu melakukan komunikasi dengan karyawan dengan baik maka maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga mengalami peningkatan.

4.3.3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan. Menurut Robbins (2016) persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat sejauh mana individu memiliki keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka yang kemudian peduli terhadap tingkat kesejahteraan. Dengan demikian persepsi dukungan organisasi merupakan pandangan yang dimiliki oleh karyawan atas rasa peduli organisasi kepada dirinya yang telah berkontribusi kepada perusahaan. Adanya

persepsi dukungan organisasi yang positif akan mendorong karyawan untuk setia dengan perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada loyalitas karyawan. Apabila persepsi dukungan organisasi menjadi lebih baik maka akan berpengaruh dan meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik terhadap perusahaan tempat dia bekerja akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Gani et al (2021) dengan judul "*The Impact of Perceived Organizational Support and Job Involvement to Employee Loyalty in PT. Bank Rakyat Indonesia of Kebayoran Baru Branch Office.*" Dimana hasil penelitian ini membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4.3.4. Pengaruh Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat berarti secara langsung terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu berita oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung (secara lisan) maupun tidak langsung (melalui media). (Hubeis et al, 2012).

Hasil dari penelitian ini memberi petunjuk bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Adanya komunikasi yang baik antar pimpinan perusahaan dengan karyawan akan mampu menciptakan loyalitas karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan apabila terdapat komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Anisatusa'dyah dan Yusuf (2020) yang melakukan penelitian dengan judul “. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi dalam Golongan terhadap Loyalitas Karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Pusat Kab. Tuban.” Dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa komunikasi dalam organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2015: 78) kepuasan kerja adalah “sikap umum yang terjadi pada pekerjaan seseorang yang menunjukkan suatu perbedaan dengan jumlah penghargaan yang pernah diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Apabila karyawan mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan tersebut akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan menurun maka loyalitas karyawan akan menurun pula. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aminudin dan Tasrif (2020) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT Veritra Sentosa Internasional).” Dimana hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

4.3.6. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh hasil bahwa secara tidak langsung variabel persepsi dukungan golongan melalui kepuasan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Apabila dukungan organisasi dinaikkan maka akan berpengaruh dan meningkatkan loyalitas karyawan yang ada. Adanya dukungan organisasi membuat karyawan lebih loyal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pada sisi lain, adanya kepuasan kerja dianggap menunjang pengaruh persepsi dukungan organisasi pada loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan adanya dukungan organisasi yang tinggi dengan diimbangi dengan adanya kepuasan kerja karyawan, maka karyawan tersebut akan sangat loyal terhadap perusahaan tempat dia bekerja.

4.3.7. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh bahwa secara tidak langsung variabel komunikasi organisasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Adanya komunikasi yang baik yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan akan sangat mendukung karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan apabila terdapat komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan.

Pada sisi lain, adanya kepuasan kerja dianggap memediasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan dengan diimbangi dengan adanya kepuasan kerja karyawan maka membuat karyawan tersebut tidak segan untuk mendedikasikan dirinya pada perusahaan tersebut dan menunjukkan loyalitas yang tinggi pada perusahaan tersebut.