

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

a. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1 Analisis Data Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Kuesioner diberikan kepada 114 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu – Ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2 dan X3 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak 114 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1.1.2 Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai deskripsi karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Objek penelitian dilakukan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Usia 20 – 25 Tahun	14	12 %
Usia 26 – 30 Tahun	27	24 %
Usia 31 – 35 Tahun	19	16,5 %
Usia 36 – 40 Tahun	19	16,5 %
Usia 41 – 45 Tahun	12	10.5 %
Usia 46 – 50 Tahun	9	8 %
Usia 51 – 55 Tahun	9	8 %
Usia 56 – 60 Tahun	4	3.5 %
Usia 60 – 65 Tahun	1	1 %
Total	114	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persentase karakteristik berdasarkan usia lebih dominan berusia 26-30 Tahun dengan jumlah frekuensi 27 responden dengan persentase sebesar 24 %. Karakteristik responden pada usia ini dapat diartikan bahwa karyawan yang ada di PT. Prima Indonesia Logistik Medan

Belawan dalam usia yang cukup baik dalam bekerja.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	105	92 %
Perempuan	9	8 %
Total	114	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah laki-laki dengan frekuensi 105 responden dan presentase sebesar 92 %, hal ini dikarenakan PT. Prima Indonesia Logistik bergerak di bidang pelayanan dan penyewaan peti kemas karena itu dibutuhkan banyaknya laki - laki untuk mengurus pekerjaan dilapangan agar pekerjaan dilapangan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	1	1 %
SLTP	12	10.5 %
SLTA	62	54.5 %
Diploma 3 (D3)	15	13 %

Sarjana (S1)	22	19 %
Magister (S2)	2	2 %
Total	114	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Presentase karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir lebih dominan lulusan SLTA yaitu dengan tingkat frekuensi sebanyak 62 responden dan presentase sebesar 54.5 %. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan masih tergolong menengah artinya PT. Prima Indonesia Logistik mementingkan pengalaman dalam bekerja, sikap serta pengetahuan yang dimiliki agar dapat menghasilkan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.1.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis statistic deskriptif penelitian dibuat untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang menggambarkan persepsi atau opini responden atas pernyataan yang diajukan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dalam perhitungan deskriptif adalah Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

Analisis statistik deskriptif menggunakan angka indeks untuk mengetahui besaran derajat persepsi responden terhadap indikator variabel penelitian. Berikut merupakan penentuan kelas interval yang diberlakukan untuk semua variabel.

1. Nilai terendah dan tertinggi skala adalah sebagai berikut :

a. 1= Sangat Tidak Setuju (STS)

b. 2= Tidak Setuju (TS)

c. 3= Ragu-ragu (RR)

d. 4= Setuju (S)

e. 5= Sangat Setuju (SS)

2. Penentuan kelas adalah :

a. Nilai 1,00-1,80 = Sangat Tidak Setuju (STS)

b. Nilai 1,81-2,60 = Tidak Setuju (TS)

c. Nilai 2,61-3,40 = Ragu-ragu (RR)

d. Nilai 3,41-4,20 = Setuju (S)

e. Nilai 4,21-5,00 = Sangat Setuju (SS)

4.1.2.1 Jawaban Variabel Kontrak Kerja

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Variabel Kontrak Kerja

No	Pernyataan Kontrak kerja	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasakan adanya pengawasan atau controlling dalam melaksanakan tugas.	54	47.4 %	47	41.2 %	8	7 %	3	2.6 %	2	1.8 %	4.30
2	Saya memahami tujuan perusahaan secara terperinci.	40	35.1 %	60	52.6 %	12	10.5 %	2	1.8 %	0	0 %	4.21
3	Saya dapat menjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan.	38	33.3 %	45	39.5 %	13	11.4 %	15	13.2 %	3	2.6 %	3.88

4	Saya telah merasakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki.	58	50.9 %	53	46.5 %	3	2.6 %	0	0 %	0	0 %	4.48
5	Saya sudah mendapatkan hak yang sesuai dengan kewajiban saya dalam menjalani bekerja.	45	39.5 %	54	47.4 %	11	9.6 %	2	1.8 %	2	1.8 %	4.21
6	Saya merasa cemas dengan status menjadi karyawan <i>outsourcing</i> yang tidak pasti.	61	53.5 %	35	30.7 %	11	9.6 %	4	3.5 %	3	2.6 %	4.29
7	Saya merasa tidak ada jenjang karir dalam bekerja sebagai karyawan <i>outsourcing</i> .	44	38.6 %	38	33.3 %	13	11.4 %	15	13.2 %	4	3.5 %	3.90
8	Saya merasa adanya perbedaan sikap atau perilaku antara karyawan tetap dan karyawan <i>outsourcing</i> .	57	50 %	33	28.9 %	9	7.9 %	8	7 %	7	6.1 %	4.10
9	Saya merasa cemas dengan pemutusan kontrak kerja yang bisa kapanpun terjadi karena status karyawan <i>outsourcing</i> yang tidak jelas dan kinerja yang kurang bagus.	58	50.9 %	34	29.8 %	11	9.6 %	9	7.9 %	2	1.8 %	4.20
10	Saya merasa waktu yang diberikan dalam bekerja tidak cukup dalam mengerjakan pekerjaan	40	35.1 %	39	34.2 %	14	12.3 %	18	15.8 %	3	2.6 %	3.83

Sumber Data diolah (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya merasakan adanya pengawasan atau controlling dalam melaksanakan tugas” berdasarkan jawaban responden tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,30 dominan responden menjawab sangat setuju yang artinya adalah karyawan yang bekerja di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa bahwa Perusahaan selalu mengawasi karyawan dalam bekerja di perusahaan

tersebut

2. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya memahami tujuan perusahaan secara terperinci” berdasarkan jawaban responden tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21 dominan responden menjawab sangat setuju yang artinya bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap aktivitas yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dan oleh karena itu karyawan juga harus mampu menciptakan kondisi yang baik dalam bekerja dengan begitu segala aktivitas kerja bisa berjalan dengan baik.
3. Komunikasi antara karyawan dan atasan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan terjalin baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,88 dominan responden menjawab setuju dan dapat diartikan bahwa komunikasi yang ada di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan terjalin baik antara karyawan dan atasan dalam menjalankan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih maksimal.
4. Saya telah merasakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,48 dominan responden menjawab sangat setuju dapat diartikan bahwa karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan telah mendapatkan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga karyawan dapat memperoleh hasil kerja yang baik dan maksimal sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Saya sudah mendapatkan hak yang sesuai dengan kewajiban saya dalam menjalani bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21 dominan responden menjawab sangat setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik merasa sudah mendapatkan hak sesuai dengan kewajiban karyawan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan.
6. Saya merasa cemas dengan status menjadi karyawan *outsourcing* yang tidak pasti diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,29 dominan responden menjawab sangat setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa cemas dengan status karyawan *outsourcing*
7. Saya merasa tidak ada jenjang karir dalam bekerja sebagai karyawan *outsourcing* nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,90 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa tidak adanya jenjang karir di Perusahaan, sehingga karyawan merasa cemas dengan pemutusan kontrak kerja yang bisa kapanpun terjadi karena status karyawan *outsourcing* yang tidak jelas dan kinerja yang kurang bagus
8. Saya merasa adanya perbedaan sikap atau perilaku antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,10 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa adanya perbedaan sikap atau perilaku yang diberikan oleh Perusahaan sehingga karyawan merasa jenjang karir di Perusahaan.

9. Saya merasa cemas dengan pemutusan kontrak kerja yang bisa kapanpun terjadi karena status karyawan *outsourcing* yang tidak jelas dan kinerja yang kurang bagus nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,20 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa cemas dengan pemutusan kontrak yang dilakukan oleh Perusahaan karena status karyawan *outsourcing* yang tidak jelas dan kinerja yang kurang memuaskan, sehingga hal ini menjadi kecemasan sendiri untuk para karyawan.
10. Saya merasa waktu yang diberikan dalam bekerja tidak cukup dalam mengerjakan pekerjaan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,83 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa waktu yang diberikan Perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan tidak cukup, sehingga masih banyak karyawan yang tidak tercapai kinerjanya dengan maksimal.

4.1.2.2 Jawaban Variabel Jenjang Karir

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Variabel Jenjang Karir

No	Pernyataan Jenjang Karir	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Ada kejelasan dalam tujuan karir	25	21.9 %	62	54.4 %	25	21.9 %	2	1.8 %	0	0 %	3.96
2	Penilaian dilakukan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan	21	18.4 %	55	48.2 %	37	32.5 %	1	0.9 %	0	0 %	3.84

3	Posisi bekerja sudah sesuai dengan pendidikan	30	26.3	45	39.5 %	33	28.9 %	5	4.4 %	1	0.9 %	3.86
4	Karyawan tidak berniat pindah kerja ke tempat lain	32	28.1 %	41	36 %	35	30.7 %	5	4.4 %	1	0.9 %	3.86
5	Pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan jenjang karir diperusahaan	36	31.6 %	39	34.2 %	21	18.4 %	13	11.4 %	5	4.4 %	3.77
6	Karyawan mengikuti pelatihan yang di adakan perusahaan.	25	21.9 %	53	46.5 %	32	28.1 %	4	3.5 %	0	0 %	3.87
7	Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi karyawan internal dalam posisi yang dibutuhkan	25	21.9 %	59	51.8 %	29	25.4 %	1	0.9 %	0	0 %	3.95
8	Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan	15	13.2 %	57	50 %	36	31.6 %	5	4.4 %	1	0.9 %	3.70
9	Karyawan merasa tidak puas dengan tidak adanya promosi jabatan	17	14.9 %	63	55.3 %	29	25.4 %	4	3.5 %	1	0.9 %	3.80
10	Karyawan mendapatkan pelatihan	21	18.4 %	58	50.9 %	31	27.2 %	3	2.6 %	1	0.9 %	3.83

Sumber : Data diolah (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan “Ada kejelasan dalam tujuan karir” berdasarkan jawaban reponden tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 dominan responden menjawab setuju yang artinya adalah karyawan yang bekerja di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa adanya tujuan karir yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan “Penilaian dilakukan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan” berdasarkan jawaban reponden tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84 dominan responden

menjawab setuju yang artinya bahwa karyawan merasa adanya penilaian yang dilakukan Perusahaan dalam menentukan pengembangan karir terhadap karyawan.

3. Posisi bekerja sudah sesuai dengan pendidikan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,86 dominan responden menjawab setuju dan dapat diartikan bahwa Perusahaan menempatkan posisi bekerja karyawan sesuai dengan latar belakang Pendidikan.
4. Karyawan tidak berniat pindah kerja ke tempat lain diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,86 dominan responden menjawab setuju dapat diartikan bahwa karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan tidak berniat pindah kerja ke Perusahaan lain karena karyawan sudah merasa nyaman berada di Perusahaan tersebut.
2. Pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan jenjang karir diperusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,77 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik merasa bahwa pengalaman kerja atau *skill* yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan peluang jenjang karir karyawan.
3. Karyawan mengikuti pelatihan yang di adakan perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,87 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan untuk meningkatkan jenjang karir karyawan di Perusahaan.

4. Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi karyawan internal dalam posisi yang dibutuhkan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,95 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan diberikan kesempatan oleh Perusahaan untuk seleksi menjadi karyawan internal sesuai posisi yang dibutuhkan oleh Perusahaan.
5. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,70 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa prestasi kerja dapat meningkatkan jenjang karir karyawan di Perusahaan.
6. Karyawan merasa tidak puas dengan tidak adanya promosi jabatan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,80 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa tidak puas dengan tidak adanya promosi jabatan dari Perusahaan.
7. Karyawan mendapatkan pelatihan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,83 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan lagi kinerjanya dengan lebih maksimal.

4.1.2.3 Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.	32	28.1 %	53	46.5 %	26	22.8 %	3	2.6 %	0	0 %	4.00
2	Organisasi memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan.	19	16.7 %	61	53.5 %	25	21.9 %	6	5.3 %	3	2.6 %	3.76
3	Organisasi memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan.	37	32.5 %	55	48.2 %	19	16.7 %	3	2.6 %	0	0%	4.11
4	Karyawan tidak berniat pindah kerja ke tempat lain	30	26.3 %	53	47.4 %	25	22.8 %	4	3.5 %	0	0 %	3.96
5	Gaji yang diberikan organisasi sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR).	35	30.7 %	50	43.9 %	24	21.1 %	5	4.4 %	0	0 %	4.01
6	Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan.	33	28.9 %	64	56.1 %	15	13.2 %	2	1.8 %	0	0 %	4.12
7	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan.	26	22.8 %	54	47.4 %	23	20.2 %	11	9.6 %	0	0 %	3.83
8	Promosi yang diberikan mengikuti aturan.	22	19.3 %	61	53.5 %	22	19.3 %	8	7 %	1	0.9 %	3.83
9	Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan.	22	19.3 %	60	52.6 %	22	19.3 %	8	7 %	2	1.8 %	3.81

10	Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan.	14	12.3 %	37	32.5 %	42	36.8 %	20	17.5 %	1	0.9 %	3.38
----	---	----	--------	----	--------	----	--------	----	--------	---	-------	------

Sumber : Data diolah (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar” berdasarkan jawaban reponden tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 dominan responden menjawab setuju yang artinya adalah karyawan yang bekerja di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar dari Perusahaan.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan “Organisasi memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan.” berdasarkan jawaban reponden tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76 dominan responden menjawab setuju yang artinya bahwa Perusahaan memberikan gaji karyawan disesuaikan dari latar belakang Pendidikan karyawan.
3. Organisasi memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11 dominan responden menjawab setuju dan dapat diartikan bahwa Perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan.

4. Karyawan tidak berniat pindah kerja ke tempat lain diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 dominan responden menjawab setuju dapat diartikan bahwa karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan tidak berniat pindah kerja ke Perusahaan lain karena karyawan sudah merasa nyaman berada di Perusahaan tersebut.
5. Gaji yang diberikan organisasi sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01 dominan responden menjawab setuju artinya gaji yang diberikan oleh Perusahaan sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah.
6. Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12 dominan responden menjawab setuju artinya Perusahaan memberikan peluang terbuka kepada seluruh karyawan untuk mengikuti program promosi kenaikan jabatan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.
7. Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,83 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan diberikan kesempatan oleh Perusahaan untuk seleksi menjadi karyawan internal sesuai posisi yang dibutuhkan oleh Perusahaan.
8. Promosi yang diberikan mengikuti aturan, nilai rata-rata yang diperoleh

sebesar 3,83 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT.

Prima Indonesia Logistik Medan Belawan mendapatkan promosi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan

9. Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,81 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa adanya pengawanan dari atasan terhadap kinerja karyawan
10. Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,38 dominan responden menjawab ragu - ragu artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa kurang mendapatkan dukungan penuh dari atasan didalam bekerja.

4.1.2.4 Jawaban Variabel Loyalitas Karyawan

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Variabel Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan Loyalitas Karyawan	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya menaati aturan dan tata tertib organisasi	13	11.4 %	75	65.8 %	22	19.3 %	4	3.5 %	0	0 %	3.85
2	Peraturan yang di terapkan di perusahaan, melatih saya agar lebih disiplin	19	16.7 %	61	53.5 %	32	28.1 5	2	1.8 %	0	0 %	3.85
3	Saya memegang teguh visi, misi organisasi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari	31	27.2 %	74	64.9 %	3	2.6 %	6	5.3 %	0	0 %	4.14
4	Saya merasa loyal terhadap organisasi ini	67	58.8 %	36	31.6 %	9	7.9 %	2	1.8 %	0	0 %	4.47
5	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada di organisasi.	74	64.9 %	34	29.8 %	6	5.3 %	0	0 %	0	0 %	4.60

6	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan	89	78.1 %	21	18.4 %	4	3.5 %	0	0 %	0	0 %	4.75
7	Saya melakukan semua pekerjaan demi kepentingan bersama	48	42.1 %	54	47.4 %	12	10.5 %	0	0 %	0	0 %	4.32
8	Memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra organisasi.	24	21.1 %	64	56.1 %	25	21.9 %	1	0.9 %	0	0 %	3.97
9	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama pegawai.	35	30.7 %	56	49.1 %	22	19.3 %	1	0.9 %	0	0 %	4.10
10	Saya memiliki hubungan yang baik	42	36.8 %	54	47.4 %	16	14 %	2	1.8 %	0	0 %	4.19

Sumber : Data diolah (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya menaati aturan dan tata tertib organisasi” berdasarkan jawaban reponden tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 dominan responden menjawab setuju yang artinya karyawan selalu menaati aturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan “Peraturan yang di terapkan di perusahaan, melatih saya agar lebih disiplin” berdasarkan jawaban reponden tersebut diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 dominan responden menjawab setuju yang artinya bahwa peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan melatih karyawan agar lebih disiplin.
3. Saya memegang teguh visi, misi organisasi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14 dominan responden menjawab setuju dan dapat diartikan bahwa karyawan selalu memegang

teguh visi, misi Perusahaan dan selalu melaksanakannya dalam tugas kerja sehari – hari.

4. Saya merasa loyal terhadap organisasi ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,47 dominan responden menjawab sangat setuju dapat diartikan bahwa karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa loyal terhadap Perusahaan.
5. Saya mematuhi setiap peraturan yang ada di organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,60 dominan responden menjawab sangat setuju artinya karyawan selalu mentaati peraturan yang ada di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.
6. Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,75 dominan responden menjawab sangat setuju artinya karyawan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan target yang diberikan oleh atasan agar tercapainya hasil kerja yang diberikan oleh Perusahaan.
7. Saya melakukan semua pekerjaan demi kepentingan bersama nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,32 dominan responden menjawab sangat setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan melakukan setiap pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan demi kepentingan bersama.
8. Memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra organisasi, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,97 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan bekerja sesuai

dengan kemampuan dan keahlian yang karyawan punya untuk bisa memajukan dan melindungi citra Perusahaan.

9. Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama pegawai, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,10 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan memiliki hubungan sosial yang baik antar sesama karyawan.
10. Saya memiliki hubungan yang baik, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,19 dominan responden menjawab setuju artinya karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan selalu memiliki hubungan yang baik terhadap atasan dan sesama rekan kerja.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolonearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

4.1.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.6
Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98570280
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.035
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0,1 atau mendekati 1 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Nilai Tolerance dan VIF Coefficientsa

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.260	3.537		10.252	.000		
	Kontrak Kerja	-.116	.058	-.188	-2.001	.048	.920	1.086
	Jenjang Karir	.122	.051	.226	2.409	.018	.927	1.078
	Kepuasan Kerja	.157	.066	.215	2.370	.020	.991	1.009

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai tolerance $> 0,1$ yaitu untuk variabel Kontrak Kerja dengan nilai 0.920 yang berarti $0.920 > 0.1$, untuk variabel Jenjang Karir dengan nilai 0.927 yang berarti $0.927 > 0.1$ dan variabel Kepuasan Kerja dengan nilai 0.991 yang berarti $0.991 > 0.1$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Kontrak Kerja yaitu sebesar 1.086 yang berarti $1.086 < 10$, untuk variabel Jenjang Karir yaitu sebesar 1.078 yang berarti $1.078 < 10$ dan untuk variabel Kepuasan Kerja dengan nilai VIF sebesar 1.009 yang berarti $1.009 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.8
Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.024	2.134		.480	.632
	Kontrak Kerja	.005	.035	.014	.141	.888
	Jenjang Karir	-.029	.031	-.094	-.957	.340
	Kepuasan Kerja	.058	.040	.137	1.451	.150

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 nilai signifikansi seluruh variabel independen pada penelitian lebih besar > 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji geljer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.1.4 Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Linear berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis linear yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta

X1 = Kontrak Kerja

X2 = Jenjang Karir

X3 = Kepuasan Kerja

b_{1,2,3} = Koefisien Regresi Berganda

e = Standart Error

Tabel 4.9
Uji Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.260	3.537		10.252	.000
	Kontrak Kerja	-.116	.058	-.188	-2.001	.048
	Jenjang Karir	.122	.051	.226	2.409	.018
	Kepuasan Kerja	.157	.066	.215	2.370	.020

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS for windows versi 25 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$a = 0,382$$

$$b_1 = 0,169$$

$$b_2 = 0,555$$

$$b_3 = 0,274$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 36.260 - 0.116 X_1 + 0.122 X_2 + 0.157 X_3 + e$$

Hal ini dapat dilihat pada keterangan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 36.260 menunjukkan bahwa jika variabel Kontrak Kerja (X1), Jenjang Karir (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) dalam keadaan konstan maka Loyalitas Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 36.260
2. Kontrak Kerja (X1) sebesar -0,116 menunjukkan bahwa variabel Kontrak Kerja berpengaruh negatif terhadap Loyalitas Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Kontrak Kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan Loyalitas Karyawan sebesar -11,6 %
3. Jenjang Karir (X2) sebesar 0,122 menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karir berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Jenjang Karir maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Loyalitas Karyawan sebesar 12,2 %.
4. Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,157 menunjukan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Kepuasan Kerja maka akan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 15.7 % .

4.1.4.1 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja (secara parsial) berpengaruh terhadap

variabel Loyalitas Karyawan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel beriku :

Tabel 4.10
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.260	3.537		10.252	.000
	Kontrak Kerja	-.116	.058	-.188	-2.001	.048
	Jenjang Karir	.122	.051	.226	2.409	.018
	Kepuasan Kerja	.157	.066	.215	2.370	.020

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel $= 114-4 = 110$. Nilai t_{tabel} untuk $n=110$ adalah 1,981. Dari tabel 4.10 dapat dilihat pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} -2,001 > t_{tabel} 1,981$ dengan probabilitas Sig pada Kompensasi $0,048 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 diterima yang berarti secara parsial Kontrak Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel $= 114-4 = 110$. Nilai t_{tabel} untuk

$n=110$ adalah 1,981. Dari tabel 4.10 dapat dilihat pengaruh Jenjang Karir Terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,409 > t_{tabel} 1,981$ dengan probabilitas Sig pada Jenjang Karir $0,018 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti secara parsial Jenjang Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel $= 114-4 = 110$. Nilai t_{tabel} untuk $n=110$ adalah 1,981. Dari tabel 4.10 dapat dilihat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,370 > t_{tabel} 1,981$ dengan probabilitas Sig pada Produktivitas Karyawan $0,020 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_3 diterima yang berarti secara parsial Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Berikut adalah tabel output SPSS dari uji F.

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.276	3	39.759	4.342	.006 ^b
	Residual	1007.330	110	9.158		
	Total	1126.605	113			

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$\text{Df (N1)} = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$\text{Df (N2)} = n - k = 114 - 4 = 110$$

Ket :

n = sampel
k = variabel penelitian
 α = tingkat signifikasi

n = 114
k = 4
 α = 5 % (0,05)

F_{tabel} = 2,69
F_{hitung} = 4,342

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa nilai *f_{hitung}* = 4,342 sedangkan nilai *f_{tabel}* pada $\alpha = 0,05$ dengan n = 110 diperoleh nilai *f_{tabel}* 2,69 dari hasil ini diketahui *f_{hitung}* > *f_{tabel}*, yaitu 4,342 > 2,69. Maka, dapat disimpulkan bahwa H₄ diterima yang artinya bahwa variabel Kontrak Kerja (X₁), Jenjang Karir (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.106	.081	3.026

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 8,1% yang artinya bahwa Variabel Kontrak Kerja (X1), Variabel Jenjang Karir (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Variabel Loyalitas Karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, sedangkan sisanya 91,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kontrak Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Kontrak Kerja X1 hasil yang diperoleh pada tabel nilai T hitung $-2,001 > T$ tabel 1.982 atau $\text{sig } 0.048 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan keempat yaitu “Saya telah merasakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki” Dan terdapat pada indikator tenaga kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan pelatihan untuk dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa karyawan Pada PT. Prima Indonesia Logistik mendapatkan pelatihan dari Perusahaan untuk dapat mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut. Mallu (2015)

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vebrianthy (2022) tentang “Pengaruh Pengaturan Kerja yang Flexibel, Kesimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti Di Kota Kendar ”, Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan kerja berpengaruh terhadap loyalitas.

4.2.2 Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Jenjang Karir X2 hasil yang diperoleh pada tabel nilai T hitung $2,049 > T \text{ tabel } 1.982$ atau $\text{sig } 0.020 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa butiran mayoritas jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Ada kejelasan dalam tujuan karir” Dan terdapat pada indikator. Kebutuhan karir. Data tersebut

menunjukkan bahwa para karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa bahwa adanya kejelasan dari Perusahaan dalam tujuan karir karyawan. Yang dimana artinya jika karyawan dapat menyelesaikan target kerja melebihi dari target yang diberikan oleh perusahaan maka perusahaan akan memberikan promosi atau kenaikan jabatan kepada karyawan tersebut.

Jenjang karier adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. bahwa perkembangan karier dapat diartikan suatu keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dan jalan karier yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan. Tujuan Pengembangan Karier seperti kenaikan jabatan sangat dinantikan oleh karyawan, karena pengembangan ini akan memperoleh hak lebih dari apa yang didapat sebelumnya. Pranitasari et al (2019)

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aninditya dkk (2019) tentang “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Tribun Berita Online diterima” Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas. Dan hal ini juga tidak didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) tentang “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Gresik Cipta

Sejahtera Cabang Medan” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap disiplin kerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Kepuasan Kerja X3 hasil yang diperoleh pada tabel nilai T hitung $2,370 > T$ tabel 1.982 atau $\text{sig } 0.020 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa butiran mayoritas jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan keenam yaitu “Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan” Dan terdapat pada indikator, reward. Data tersebut menunjukkan bahwa para karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan merasa bahwa Perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengikuti program promosi jabatan. Yang dimana artinya jika karyawan dapat menyelesaikan target kerja melebihi dari target yang diberikan oleh perusahaan maka perusahaan akan memberikan promosi atau kenaikan jabatan kepada karyawan tersebut.

Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Prayogo (2019).

Faktor kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan sangat berdampak pada perusahaan yang ditempatinya. Perilaku yang dapat timbul dari ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat bermacam-macam seperti, tidak

masuk atau membolos pada saat kerja, pencurian terhadap aset perusahaan, datang terlambat, bahkan keluar dari pekerjaannya. Tentu saja, perilaku tersebut dapat mengganggu efektivitas perusahaan termasuk produktivitas perusahaan dan loyalitas karyawan.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Larastrini dan Adnyani (2019) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan” Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4.2.4 Pengaruh Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan

Berdasarkan hasil analisis data uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H4 diterima yang artinya bahwa variabel Kontrak Kerja (X1), Jenjang Karir (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Yang dimana Variabel Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas adalah kontrak kerja yang dimana Perusahaan hanya memberikan kontrak kerja kepada

karyawan hanya 6 bulan sampai 5 tahun saja sehingga para karyawan tidak dapat berloyalitas kepada Perusahaan dan perusahaan tidak memberikan reward apa pun kepada karyawan. Faktor lainnya ialah Jenjang Karir kurangnya memberikan promosi jabatan kepada karyawan sehingga karyawan hanya tetap diposisi awal yang diberikan Perusahaan sehingga karyawan merasa jenuh dan tidak adanya rotasi penempatan di Perusahaan tersebut. Dan faktor terakhir adalah kepuasan kerja karyawan tidak puas dengan jabatan, kontrak kerja, dan gaji yang diberikan oleh Perusahaan sehingga para karyawan tidak bisa memberikan maksimal loyalitas kepada Perusahaan tersebut.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independent yaitu kontrak kerja, jenjang karir dan kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

