



Sistem Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan

Rahmat Abdillah Lubis¹, Wisnu Rayhan Adhitya²

^{1,2}Universitas Potensi Utama, Indonesia

E-mail: rahmatabdillah7@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-11-05 Revised: 2023-12-22 Published: 2024-01-05 Keywords: <i>Employment Contract; Career Path; Job Satisfaction; Employee Loyalty.</i>	The problem in this research is that the work contracts provided by the company are very short, so there are still employees who feel that the company does not provide guarantees for employees. Therefore, companies need to provide clarity on career paths such as promotions, awards, and provide career information to employees. There are still employees who are still dissatisfied with the work contract, position and salary given by the company in order to further increase the loyalty given by employees to the company. This research aims to determine simultaneously and partially the variables of work contract, career level and job satisfaction on employee loyalty. The data analysis method used is quantitative descriptive using multiple linear regression analysis. The results of this research are (1) work contracts partially have a positive and significant effect on employee loyalty, (2) career path partially has a positive and significant effect on employee loyalty (3) job satisfaction partially has a positive and significant effect on loyalty (4) contracts work, career path and job satisfaction together or simultaneously have a positive and insignificant effect on employee loyalty at PT. Prima Indonesia Logistics Medan Belawan.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-11-05 Direvisi: 2023-12-22 Dipublikasi: 2024-01-05 Kata kunci: <i>Kontrak Kerja; Jenjang Karir; Kepuasan Kerja; Loyalitas Karyawan.</i>	Permasalahan dalam penelitian ini adalah kontrak kerja yang diberikan oleh Perusahaan yang sangat singkat sehingga masih adanya karyawan yang merasa Perusahaan tidak memberikan jaminan karir untuk karyawan. Oleh sebab itu, maka Perusahaan perlu memeberikan kejelasan jenjang karir seperti promosi, penghargaan, serta memberikan informasi karir kepada karyawan. Masih adanya karyawan yang masih merasa tidak puas dengan kontrak kerja, jabatan dan gaji yang diberikan oleh perusahaan agar lebih meningkatkan loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial variabel kontrak kerja, jenjang karir dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah (1) kontrak kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) jenjang karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (3) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (4) kontrak kerja, jenjang karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

I. PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan (PT. PIL) mempunyai 114 karyawan, dengan jumlah sebanyak itu masih menggunakan sistem kontrak kerja yang dimana sangat merugikan pihak karyawan, karena tidak bekerja dengan permanen di perusahaan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Tujuan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan masih menjalankan sistem kontrak kerja agar karyawan terikat sampai

pension ataupun resign. Meski dibawah PELINDO dan masih menjadi tanggung jawab pusat melalui BUMN, PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan memiliki karyawan dengan total 114 karyawan yang masih menggunakan sistem kontrak kerja dengan karyawan.

Tabel 1. Data Pendidikan Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan

Pendidikan	Jumlah Karyawan
SD	1 Karyawan
SLTP dan SMP	10 Karyawan
SMA, ALIYAH, SMEA, SMK, STM, SMT dan SLTA	64 Karyawan
D-III	14 Karyawan

D-IV	1 Karyawan
S1	23 Karyawan
S2	1 Karyawan
TOTAL	114 Karyawan

Pendidikan salah satu menunjang jenjang karir yang akan membuat karyawan mendapatkan jabatan yang lebih baik. Tetapi setelah melakukan penelitian penulis mendapatkan data pada tabel 1 bahwasannya karyawan tidak mendapatkan peningkatan karir dan jenjang karir yang bagus di karenakan karyawan PT. Prima Indonesia Logistik masih sangat banyak pendidikan di SMA dan bahkan ada tamatan SD dan SLTP. Pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain jenjang karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Jenjang karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan pemerintah dikarenakan jenjang karir merupakan tolak ukur bagi karyawan didalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan pemerintah tidak melakukan pengembangan pada karir maka perusahaan pemerintah tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir.

Menurut Pranasari (2019), karir adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan seperti tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dalam suatu pekerjaan dan keputusan sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Tabel 2. Data Kepuasan Kerja Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Kepuasan Terhadap Jabatan	Persentase Kepuasan Terhadap Gaji	Persentase Kepuasan Terhadap Kontrak Kerja
September	114	20,05%	9,90%	5,66%
Oktober	114	19,55%	12,62%	8,19%
November	114	12,90%	15,60%	4,12%
Desember	114	17,22%	18,40%	10,13%
Januari	114	18,25%	19,55%	7,41%
Februari	114	17,44%	20,70%	2,10%
Maret	114	19,28%	17,33%	5,49%

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. 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 asset perusahaan, datang lembur, bahkan keluar dari pekerjaannya. Tentunya saja, perilaku tersebut dapat mengganggu efektivitas perusahaan termasuk produktivitas perusahaan dan loyalitas karyawan.

Maka kepuasan kerja sangat mempengaruhi dalam dunia pekerjaan, dan juga penulis mendapatkan adanya persentase yang sangat mempengaruhi pada loyalitas karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik tidak adanya promosi jabatan, gaji yang sangat kecil yang diberikan ke karyawan dan ketidaknyamanan karyawan dengan adanya sistem kontrak kerja yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam pekerjaan, maka dari tingkat kepuasan kerja di PT. Prima Indonesia Logistik sangat rendah. Maka dari itu pada karyawan PT. Prima Indonesia Logistik tidak memberikan waktu dan pekerjaannya secara berlebihan karena pada PT Prima Indonesia Logistik tidak ada overtime (lembur) maka dari itu mereka absen pada pukul 08.00 WIB dan pulang 17.00 dalam artian 8 jam bekerja 1 jam istirahat. Ada pun karyawan yang datang terlambat di pukul 09.00 sampai jam 10.00, karyawan tidak mendapatkan sanksi yang berat melainkan hanya komunikasi saja yang diberikan oleh atasannya. Manajemen perusahaan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan yang dimiliki. Loyalitas dapat meningkat dengan mengembangkan faktor pendukungnya serta mengurangi faktor yang dapat memberikan dampak negatif bagi loyalitas karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis melakukan waktu penelitian yaitu selama 7 Bulan dari Maret 2023 s/d September 2023. Dan penulis melakukan penelitian di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, yang beralamat di Jl. Raya Pelabuhan, Pos II Road VI Ujung Baru, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Jenis Penelitian Penelitian kuantitatif deskriptif adalah sebutan untuk jenis penelitian ini. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan topik penelitian atau hasil penelitian. Metode deskriptif menggunakan informasi atau sampel yang diperoleh dalam keadaan aslinya, tanpa pemrosesan lebih lanjut atau generalisasi hasil, untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum tentang objek yang diteliti. Sugiyono menegaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai

penelitian positif yang menggunakan populasi atau sampel tertentu untuk diteliti, berlawanan dengan metode pengambilan sampel sebelumnya yang bersifat acak, pengumpulan data yang menggunakan alat penelitian, dan analisis data statistik dengan tujuan pengujian tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.

Populasi Penelitian Seluruh subyek penelitian bertindak sebagai populasi penelitian. Populasi penelitian yaitu 114 karyawan yang ada di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel Penelitian dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut sugiyono (2018), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu 114 yang dimana sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Metode Pengumpulan Data pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, yaitu data observasi langsung lapangan, dan kuesioner. Pengujian validitas dan reabilitas instrumen dengan menggunakan teknik alpha dalam Statistical Package for the Social Science (SPSS).

Untuk mengukur instrumen pada penelitian ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 dengan yang masing-masing memiliki jarak 1 interval. Jenis pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang pilihan jawabannya telah disediakan yang dipersempit dengan memberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu sehingga dapat mengarahkan responden untuk menjawab. Data penelitian ini adalah hasil kuisisioner yang di berikan kepada 30 orang karyawan yang ada di Divisi Kantor (Pelindo dan Organik Amper) yang ada di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Seluruh pertanyaan dalam penelitian ini telah teruji validitas dan reabilitasnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden menurut usia, berikut merupakan hasil responden berdasarkan usia:

Tabel 3. 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 %

Responden berdasarkan jenis kelamin, berikut merupakan hasil responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Responden berdasarkan dari pendidikan terakhir, berikut merupakan hasil responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Sd	1	1 %
Sltip	12	10.5 %
Slta	62	54.5 %
Diploma 3 (D3)	15	13 %
Sarjana (S1)	22	19 %
Magister (S2)	2	2 %
Total	114	100 %

Uji Normalitas Uji Normalitas dapat diuji menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah dengan melihat Asymp Sig atau 2-tablet harus lebih besar dari 0,05.

Tabel 6. Uji Kolmogorov Smirnov

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}

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Bersadarkan hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. karena tingkat signifikasi lebih besar dari 0.05 maka data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk mem-

prediksi variabel dependen yaitu loyalitas karyawan pada karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan berdasarkan masukan variabel independen yaitu kontrak kerja, jenjang karir dan kepuasan kerja.

Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Suatu model regresi menunjukkan tidak adanya multikolinearitas jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

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

Hasil pengujian Multikolineritas berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF dimana semuanya berada dibawah nilai 10,00 dan nilai tolerance lebih dari 0,100. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolineritas. Uji heteroskedastisitas Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastiditas.

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas glejser

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	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

Berdasarkan tabel diatas, nilai Sig variabel bebas > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji T (Uji Parsial) Uji thitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Pada penelitian ini sampel (n) berjumlah 114 responden dan jumlah seluruh variabel (k) sebanyak 4, sehingga df = n - k = 110. Sehingga untuk df 110 dengan signifikansi sebesar 5% didapat nilai t tabel sebesar 1.981.

Tabel 9. Uji T (Parsial)

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

Uji F (Uji Simultan) menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji F ini yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan menerima H1. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) sebesar 114 dan jumlah variabel (k) sebanyak 4. Formula menentukan f tabel:

Tabel 10. Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	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			

Dalam hal ini Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dengan syarat Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak, pada signifikan ($\alpha = 5\%$) Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, pada signifikan ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 4.342 dan nilai signifikansi 0.000 dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai Ftabel 2.69. Hal ini menunjukkan Fhitung > Ftabel yaitu nilai Fhitung = 4.342 > nilai Ftabel = 2.69. oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Dengan demikian model regresi sudah layak dan benar. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan.

Uji Koefisien Determinasi Koefisien determinasi (R²) dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R²)

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

Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien Adjusted (R) Square sebesar 0,081 atau 8,1% yang berarti bahwa variabel kontrak kerja, jenjang karir dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan pada karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, sedangkan sisanya 91,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Analisis Regresi Berganda Pengujian regresi dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 25. Persamaan regresi yang akan diuji adalah sebagai berikut: $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_2X_3 + e$

Tabel 12. Uji Regresi Linier Berganda

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

Berdasarkan pada tabel di atas Constant 36,260, Koefisien regresi Kontrak Kerja sebesar -0,116, Koefisien regresi Jenjang Karir sebesar 0,122 dan Koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,157 ini menunjukkan bahwa ke tiga variabel signifikan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan Berdasarkan analisis regresi berganda koefisien b1 (X1) = -0,166 menunjukkan bahwa variabel kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Jika variabel kontrak kerja ditingkatkan sebesar nilai koefisiennya, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,116 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil pengujian diperoleh nilai thitung untuk Persepsi adalah -2,001 dan probabilitas 0,048 sehingga diperoleh thitung > ttabel (-2,001 > 1,981) dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (a) 5% atau 0,048 < 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kontrak Kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan dengan Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Vebrianthy (2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Pengaturan Kerja yang Fleksibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti Di Kota Kendar. Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Loyalitas Karyawan berdasarkan analisis regresi berganda koefisien b2 (X2) = 0,122 menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Jika variabel Jenjang Karir ditingkatkan sebesar nilai koefisiennya, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,122 dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk Kemudahan adalah 2,409 dan probabilitas 0,018 sehingga diperoleh thitung > ttabel (2,409 > 1,981) dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (a) 5% atau 0,018 < 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Loyalitas Karyawan dengan Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Aninditya dkk (2019) judul penelitian "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Tribun Berita Online". hasil penelitian yang menunjukkan bahwasanya Jenjang Karir memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan analisis regresi berganda koefisien b3 (X3) = 0,157 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Jika variabel Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar nilai koefisiennya, maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,157 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk Kualitas Informasi adalah 2,370 dan probabilitas 0,020 sehingga diperoleh thitung > ttabel (2,370 > 1,981) dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (a) 5% atau 0,020 < 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Loyalitas Karyawan dengan Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Fitriani Dewi (2023) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan)". hasil penelitian yang menunjukkan bahwasanya Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan : Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R square = 0,081 ini menjelaskan bahwa variabel bebas yaitu Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 8,1% menjelaskan bahwa variabel Kontrak Kerja, Jenjang karir dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan Pada Karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan, sedangkan sisanya 91,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Setelah menganalisis serta evaluasi data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Kontrak Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan dalam hal tenaga kerja, besar upah, jenis pekerjaan, batas waktu kerja dan tanggung jawab kerja.
2. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Jenjang Karir berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan dalam hal kebutuhan karir, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berpikir, informasi karir, promosi, mutasi dan pengembangan tenaga kerja.
3. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan dalam hal reward, penempatan, punishment, rekan kerja dan kepemimpinan.
4. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan pengaruh Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan dalam

hal ketaatan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan, untuk kedepannya agar lebih memperhatikan program kontrak kerja yang diberikan, tujuan karir, dan juga kepuasan bekerja terhadap gaji dan jabatan yang diberikan oleh perusahaan. Karena, hal tersebut juga didasarkan bahwa hasil analisis peneliti menyatakan bahwa kontrak kerja, jenjang karir, dan juga kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Agar para karyawan dapat kenyamanan dalam bekerja dan pihak perusahaan mendapatkan pendapatan yang sudah di targetkan oleh pihak perusahaan.
2. Bagi peneliti yang akan datang adalah agar dapat mengidentifikasi variabel-variabel lain untuk memperkuat variabel yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan agar dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Adhitya, Wisnu Rayhan, Dian Kurnia Afiandi, And Nurmahyuni Lubis. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Sukaramai." *Accumulated Journal (Accounting And Management Research Edition)* 3.1 (2021): 28-41.
- Adhitya, Wisnu Rayhan. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Nindya Karya (Persero)." *Accumulated Journal (Accounting And Management Research Edition)* 2.2 (2020): 146-161.
- Citra, Lola Melino. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2019): 214-225.

- Dewi, Ananda Fitriani, Purwita Sari, And Yuli Arnida Pohan. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Di Dompot Dhuafa Waspada." *Accumulated Journal (Accounting And Management Research Edition)* 5.1 (2023): 82-96.
- Dewi, Ananda Fitriani. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan." *Accumulated Journal (Accounting And Management Research Edition)* 1.2 (2019): 131-141.
- Dunggio, Maryam, And Saepul Basri. "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic." *Kinerja* 16.2 (2019): 166-174.
- Ghozali, & Imam. (2019). Uji Realibilitas Semarang: Universitas Diponegoro.
- <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjiankerja/perjanjiankerjawaktutidak-tertentu>
- Lorens, Lorens. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plymilindo Perdana. Diss. Universitas Buddhi Dharma, 2020.
- Lubis, Muhammad Tanwir. "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel GranDhika Setiabudi Medan." Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1.01 (2021).
- Makbul, Makbul, Kapriani Kapriani, and Taufik Thahir. "Pengaruh Kontrak Kerja Dan Perilaku Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar." *Master of Management Journal* 3.2 (2022): 43-52.
- Oktavia, Yulia. "Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana." *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1.1 (2022): 112-119.
- Parhusip, Austin Alexander, and Wisnu Rayhan Adhitya. "Analisa Dampak Kualitas Produk Informasi terhadap Kepuasan Kerja Pengguna Sistem Informasi Manajemen pada Universitas Potensi Utama." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4.1 (2021): 1-13.
- Pranitasari et al., 2019 Dalam Skripsi Mukti Ridwan, Muhammad. Analisa Pengaruh Kompensasi Dukungan Pimpinan Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Modern Arrisalah. Diss. Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2021.
- Purnamasari, Ni Putu Dian, and Desak Ketut Sintaasih. "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8.9 (2019): 5762-5782.
- Rifaldo, Martin. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Act Logistic International Wilayah Jakarta Dan Surabaya). Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, (2022).
- Siregar, Lolon. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Pacific Medan Industri." (2021).
- Solihin, Agung. "Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc." *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan* (2021): 36-45.
- Utami, Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky, and Christantius Dwiatmadja. "Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online)." *International Journal of Social Science and Business* 4.2 (2020): 267-275.
- Vera, Vera Vebrianthy, Bakhtiar Abbas, And H. Mahmudin A. Sabilalo. "Pengaruh Pengaturan Kerja Yang Flexibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti Di Kota Kendari." *Journal Publicuho* 5.4 (2022): 1061-1090.