

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA  
PT INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**Yolanda A.Daryani**

**NPM : 2201110088**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2026**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

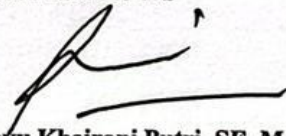
Nama : Yolanda A.Daryani  
Nomor Pokok/NPM : 2201110088  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13/4/2026

Pembimbing I :   
Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si  
NIDN : 0207069401

Tanggal 10 April 2026


Pembimbing II :   
Nvayu Khairani Putri, SE, M.Si  
NIDN : 0211029501

Mengetahui :

Dekan


Tanggal 13/4/2026



  
Dr. Hj. Msv Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Tanggal 13/04/2026


  
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN: 0226028303

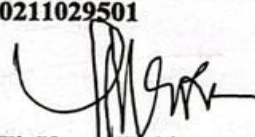
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yolanda A.Daryani  
Nomor Pokok/NPM : 2201110088  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang

Penguji Skripsi :  
Tanggal 13/4/2026 Ketua Penguji :   
Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si  
NIDN. 0207069401

Tanggal 10 April 2026 Penguji I :   
Nvayu Khairani Putri, SE, M.Si  
NIDN. 0211029501

Tanggal 10/4/2026 Penguji II :   
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M  
NIDN. 0225026401

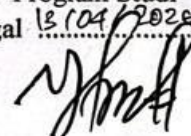
Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal 13/4/2026



Dr. Hj. Msv Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal 13/04/2026

  
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN: 0226028303

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yolanda A.Daryani  
Nomor Pokok/NPM : 2201110088  
Angkatan : 2022  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Study : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Program Pendidikan : Strata I (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja  
Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan  
Pada PT Indomarco Prismatama Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 10 April 2026

Peneliti,



Yolanda A.Daryani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
RIWAYAT HIDUP .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis .....	13
2.1.1 Theory of Organizational Commitment .....	13
2.1.2 Loyalitas Karyawan .....	14
2.1.3 Kesejahteraan Karyawan .....	18
2.1.4 Motivasi Kerja .....	22
2.1.5 Kepuasan Kerja .....	25
2.2 Penelitian lain Yang Relevan .....	29
2.3 Kerangka Berfikir .....	33
2.4 Hipotesis .....	34

## BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.1.1	Tempat Penelitian .....	36
3.1.2	Waktu Penelitian .....	36
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data .....	37
3.2.1	Sumber Data .....	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.3	Populasi dan Sampel .....	38
3.3.1	Populasi .....	38
3.3.2	Sampel .....	39
3.4	Rancangan Penelitian .....	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	40
3.5.1	Variabel Penelitian .....	40
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	41
3.6	Instrumen Penelitian .....	44
3.6.1	Uji Validitas .....	44
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	45
3.7	Teknik Analisa Data.....	46
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	46
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial.....	47
3.8	Uji Hipotesis .....	50
3.8.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	50
3.8.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	51

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian .....	54
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	54
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	55
4.1.2.1	Struktur Organisasi .....	55
4.1.2.2	Uraian Tugas .....	57
4.1.3	Deskripsi Profil Responden.....	67
4.1.3.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67

4.1.3.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	67
4.1.3.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
4.1.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas. ....	69
4.1.4.1	Uji Validitas .....	69
4.1.4.2	Uji Reliabilitas .....	72
4.1.5	Analisis Statistik Deskriptif .....	73
4.1.6	Uji Asumsi Klasik .....	74
4.1.6.1	Uji Normalitas .....	74
4.1.6.2	Uji Multikolinieritas .....	75
4.1.6.3	Uji Heteroskedasitas .....	76
4.1.7	Regresi Linear Berganda .....	77
4.1.8	Koefisien Korelasi .....	79
4.1.9	Koefisien Determinasi.....	80
4.1.10	Uji Hipotesis Penelitian .....	81
4.1.10.1	Uji Simultan ( Uji F ).....	81
4.1.10.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	81
4.2	Pembahasan Penelitian .....	83
4.2.1	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang. ....	83
4.2.2	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang. ....	84
4.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang. ....	85
4.2.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang. ....	85
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	87
5.2	Saran .....	87
DAFTAR PUSTAKA .....		90
LAMPIRAN .....		55

## ABSTRAK

**YOLANDA A. DARYANI, Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si dan Ibu Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 Orang karyawan PT. Indomarco Prismatama bagian Officer. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.. Persamaan regresi linier berganda  $Y = 0,682 + 0,276 X_1 + 0,472 X_2 + 0,275X_3$ . Kesejahteraan Karyawan memiliki pengaruh secara persial dengan Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,003 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,045 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci : Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan**

## **ABSTRACT**

**YOLANDA A. DARYANI, *The Influence of Employee Welfare, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Loyalty at PT Indomarco Prismatama Palembang (Under the guidance of Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si., and Ms. Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si.)***

*This study aims to determine the influence of employee welfare, work motivation, and job satisfaction on employee loyalty at PT Indomarco Prismatama Palembang. The sample in this study was 51 officers of PT Indomarco Prismatama. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, processed using the computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24.*

The results of the study indicate that Employee Welfare, Work Motivation and Job Satisfaction have a simultaneous influence on the Employee Loyalty variable at PT Indomarco Prismatama Palembang with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$  meaning that  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted. The multiple linear regression equation is  $Y = 0.682 + 0.276 X_1 + 0.472 X_2 + 0.275X_3$ . Employee Welfare has a partial influence on Employee Loyalty at PT Indomarco Prismatama Palembang with a significance of  $0.003 < \alpha (0.05)$  meaning that  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted. Work Motivation has a partial influence on Employee Loyalty at PT Indomarco Prismatama Palembang with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$  meaning that  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted. Job satisfaction has a partial influence on employee loyalty at PT Indomarco Prismatama Palembang with a significance of  $0.045 < \alpha (0.05)$ , meaning  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted.

**Keywords:** *Employee Welfare, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Loyalty.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

PT Indomarco Prismatama atau yang lebih dikenal dengan nama Indomaret merupakan salah satu jaringan ritel terbesar di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1988 dengan motto “Mudah dan Hemat.” Perusahaan ini terus berkembang dengan membuka ribuan cabang di seluruh Indonesia, termasuk di Kota Palembang. Namun, di tengah perkembangan tersebut, cabang PT Indomarco Prismatama Palembang menghadapi tantangan serius berupa penurunan kinerja dan loyalitas karyawan yang dapat berdampak terhadap efektivitas operasional dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan laporan tahunan kinerja karyawan tahun 2025, diketahui bahwa rata-rata penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan dari 84,8% pada tahun 2023 (kategori *baik*) menjadi 71,1% pada tahun 2024 (kategori *cukup*). Penurunan kinerja ini tampak pada beberapa aspek seperti disiplin kerja, kerja sama, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Palembang Tahun 2023–2024**

No	UNSUR PENILAIAN	Tahun 2023		Tahun 2024	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kejujuran	92	Amat Baik	85	Baik
2	Disiplin kerja	88	Baik	70	Cukup
3	Kerjasama	85	Baik	65	Cukup
4	Kerapian, kebersihan diri dan lingkungan	82	Baik	72	Cukup
5	Ketaatan terhadap prosedur kerja	82	Baik	71	Cukup

No	UNSUR PENILAIAN	Tahun 2023		Tahun 2024	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
6	Kepuasan Kerja	84	Baik	70	Cukup
7	Kemampuan bekerja sesuai skala prioritas	82	Baik	65	Cukup
8	Kesejahteraan karyawan	85	Baik	78	Baik
9	Motivasi Kerja	85	Baik	65	Cukup
10	Komunikasi	83	Baik	70	Cukup
<b>Jumlah</b>		848	-	711	-
<b>Rata-Rata</b>		84,8%	Baik	71,1%	Cukup

Sumber : Laporan Tahunan Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Palembang 2025

Data tersebut memperlihatkan adanya penurunan kinerja secara menyeluruh yang mencerminkan melemahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan wawancara, fenomena ini disebabkan oleh rendahnya tingkat kesejahteraan, menurunnya motivasi kerja, dan ketidakpuasan terhadap lingkungan serta sistem penghargaan perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mempertahankan efektivitas organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh (Dwiyanto et al., 2020), loyalitas berhubungan erat dengan komitmen individu untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam organisasi. Loyalitas bukan hanya sekadar kesetiaan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab dan keinginan untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, (Sari et al., 2024) menyatakan bahwa karyawan yang loyal menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi lebih, yang mencakup perilaku kerjasama dan usaha ekstra untuk mencapai tujuan kolektif. Dalam konteks ini, penurunan semangat kerja yang dialami oleh sejumlah karyawan di PT Indomarco Prismatama Palembang menjadi perhatian penting bagi manajemen untuk melakukan introspeksi.

Hasil wawancara memperlihatkan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap penurunan loyalitas, termasuk ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi, minimnya peluang promosi, serta kurangnya apresiasi dari manajemen. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan pada gilirannya, loyalitas karyawan (Gupta & Agrawal, 2023). Misalnya, (Sari et al., 2024) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan seringkali berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja dan kompensasi yang diterima. Kurangnya penghargaan dari manajemen bisa menjadi faktor penyebab utama ketidakpuasan, yang dapat menurunkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.

Kesejahteraan karyawan adalah faktor krusial yang memengaruhi loyalitas karyawan, terkait erat dengan kepuasan dan komitmen mereka terhadap organisasi. (Wright dan Cropanzano, 2000) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan melibatkan keseimbangan antara kebutuhan finansial dan psikologis yang mereka terima dari pekerjaan, yang jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan dampak negatif pada tingkat komitmen dan loyalitas karyawan (Irawan, 2022). Dalam wawancara yang dilakukan di PT Indomarco Prismatama Palembang, sejumlah karyawan mengungkapkan bahwa tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja yang tidak memadai menjadi tantangan utama dalam meningkatkan kesejahteraan mereka.

Ketidakkonsistenan dalam kaitannya dengan pengaruh kesejahteraan terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat dari berbagai studi yang ada. Penelitian oleh (Udayani & Putra, 2024) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang

signifikan antara program kesejahteraan karyawan dan loyalitas, yang berarti bahwa ketika karyawan merasa sejahtera secara finansial dan psikologis, mereka cenderung lebih loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Udayani & Putra, 2024). Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan komitmen individu dalam organisasi, meskipun pengaruh ini dapat bervariasi dalam konteks tertentu (Sandi, 2024).

Di sisi lain, studi oleh (Kusumawardhani et al., 2025) menemukan hubungan negatif yang signifikan antara persepsi kesejahteraan dan loyalitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi yang negatif tentang kesejahteraan dapat menurunkan komitmen dan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Udayani & Putra, 2024). Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun kesejahteraan secara umum diharapkan memberikan dampak positif, berbagai faktor kontekstual seperti ekspektasi karyawan terhadap kebijakan perusahaan, serta situasi lingkungan kerja yang ada juga dapat memengaruhi persepsi mereka mengenai kesejahteraan dan loyalitas (Sandi, 2024)

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu melakukan survei reguler tentang kesejahteraan karyawan dan menyesuaikan kebijakan berdasarkan umpan balik yang diterima. Dengan ini, manajemen dapat memahami kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga dapat meningkatkan program kesejahteraan untuk mendukung loyalitas yang lebih tinggi. Sebagai contoh, program kesejahteraan yang mencakup pengembangan profesional, kesehatan mental, dan fleksibilitas dalam pekerjaan dapat menjadi intervensi yang efektif (Marhalinda & Supiandini,

2022).

Mempertimbangkan hasil dari kedua penelitian, pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kesejahteraan memengaruhi loyalitas karyawan akan membutuhkan pendekatan penelitian lebih lanjut yang mencakup berbagai variabel yang relevan, untuk menghasilkan rekomendasi yang lebih informatif dan sesuai dengan konteks spesifik masing-masing organisasi.

Motivasi kerja merupakan faktor sentral yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2020), motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan internal yang menentukan arah, kekuatan, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat untuk meraih prestasi yang lebih baik dalam tugas mereka. Namun, hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Indomarco Prismatama Palembang menunjukkan penurunan motivasi yang signifikan, yang diakibatkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, lingkungan kerja yang monoton, dan minimnya kesempatan untuk pengembangan diri.

Kondisi kurangnya penghargaan atas prestasi telah terbukti berdampak negatif terhadap motivasi kerja. Dalam studi motivasi, (Mahadewi & Netra, 2020) menemukan bahwa penghargaan yang layak berkontribusi pada motivasi yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Ketika karyawan merasa prestasi mereka tidak diakui, mereka cenderung kehilangan semangat dan motivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Lebih jauh, (Swadarma & Netra, 2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja,

membangun rasa loyalitas karyawan, dan memfasilitasi hubungan positif antara manajemen dan staf.

Minimnya kesempatan untuk pengembangan diri juga menjadi alasan penting mengapa motivasi karyawan menurun. Studi oleh (Yuliana & Fadhli, 2023) menyatakan bahwa kesempatan untuk belajar dan berkembang sangat penting bagi karyawan, yang berimbas pada motivasi dan loyalitas mereka. Jika karyawan merasa terjebak dalam posisi mereka tanpa adanya peluang untuk meningkatkan keterampilan atau mendapatkan promosi, kemungkinan besar mereka akan kehilangan minat dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan menghasilkan temuan yang bervariasi, mengindikasikan bahwa faktor lain seperti kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan dapat memengaruhi hubungan tersebut. (Frizky Pratama & Hendra Saputro, 2024) dalam penelitian mereka menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Arini, 2023). Motivasi kerja dapat didorong oleh berbagai faktor, antara lain pengakuan terhadap prestasi, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk pengembangan diri (Putra & Sriathi, 2018).

Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Naufal Azrial Darmawan, 2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas. Hal ini menyiratkan bahwa meskipun motivasi yang tinggi berkontribusi pada loyalitas karyawan, ada faktor lain yang mungkin mendominasi

dan menentukan seberapa besar pengaruh tersebut terhadap loyalitas. Penelitian oleh (Sedana dan Riana, 2023) menunjukkan pentingnya mempertimbangkan aspek-aspek lain seperti gaya kepemimpinan yang dapat berfungsi sebagai mediator antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan (Sedana & Riana, 2023).

Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk mengevaluasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi dan loyalitas karyawan secara menyeluruh. Implementasi strategi yang mencakup penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan pengembangan diri yang baik dapat membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik yang mendukung loyalitas karyawan di organisasi (Ginting et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang mengindikasikan tingkat kenyamanan karyawan terhadap lingkungan, sistem penghargaan, dan interaksi sosial di tempat kerja. Di dalam perusahaan Indomarco, beberapa karyawan menghadapi ketidakpuasan yang disebabkan oleh sistem penghargaan dan promosi yang dirasa tidak memadai, serta komunikasi yang tidak efektif antara manajemen dan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, di mana karyawan yang merasa puas cenderung berkomitmen lebih terhadap organisasi yang mereka jalani (Winarsih & Fariz, 2021). Hal ini mencakup faktor-faktor seperti sistem penghargaan yang baik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga memengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Siregar et al., 2023) ; (Marihot et al., 2023).

Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang kepuasan kerja serta

interaksinya dengan komitmen organisasi dan sistem penghargaan harus diimplementasikan untuk meningkatkan pengalaman kerja secara keseluruhan di Indomarco. Hal ini dapat membangun iklim kerja yang lebih positif, sehingga meningkatkan loyalitas karyawan dan pada gilirannya mendukung keberlangsungan dan produktivitas perusahaan (Iqbal et al., 2021).

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan, namun hasil penelitian dalam hal ini menunjukkan ketidakkonsistenan. Penelitian (Lubis & Adhitya, 2024) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk tetap setia pada organisasi mereka (Trisninawati et al., 2023). Hal ini selaras dengan literatur yang mendemonstrasikan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi loyalitas karyawan, di mana kepuasan dapat meningkatkan keterikatan dan komitmen terhadap organisasi (Usniarti & Nuvriasari, 2024); (Egenius et al., 2020).

Namun, di sisi lain, penelitian (Wulandari, 2025) melaporkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas, pengaruh tersebut tidak signifikan (Zanabazar et al., 2024). Temuan ini menunjukkan bahwa konteks organisasi dan sistem manajerial yang berlaku mungkin mempengaruhi hubungan antara kedua variabel ini. Misalnya, dalam konteks organisasi tertentu, meskipun karyawan merasa puas, faktor eksternal atau kebijakan internal yang diimplementasikan dapat mengurangi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas (Herng et al., 2023).

Sebuah penelitian yang berfokus pada pengaruh kesejahteraan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan hasil yang bervariasi, mencerminkan kompleksitas hubungan antar variabel dalam organisasi. Penelitian oleh (Putra & Sriathi, 2018), dan (Citra & Fahmi, 2019) menemukan bahwa kesejahteraan, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa faktor-faktor tersebut memang berkontribusi menumbuhkan loyalitas, karena karyawan yang merasa sejahtera dan puas lebih cenderung merasa terikat pada organisasi.

Namun, penelitian oleh (Pulawan, 2020) menunjukkan hasil yang berbeda, melaporkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut tidak signifikan bahkan negatif dalam konteks tertentu. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor seperti konteks organisasi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau kebijakan manajerial yang tidak efektif. Misalnya, dalam beberapa organisasi dengan tekanan kerja tinggi dan sistem operasional yang padat, kesejahteraan karyawan bisa terabaikan, mengakibatkan kepuasan kerja rendah yang akhirnya mempengaruhi loyalitas secara negatif.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menunjukkan adanya "*research gap*" yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama di sektor ritel modern seperti PT Indomarco Prismatama Palembang. Lingkungan kerja yang penuh tekanan di sektor ini membuat pemahaman yang mendalam tentang interaksi antara kesejahteraan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan menjadi sangat penting. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi bagaimana variabel

eksternal seperti pemimpin, budaya organisasi, dan sistem reward dapat memoderasi hubungan ini (Sumardianti, 2021) ; (Rizana, 2020).

Penelitian ini memiliki urgensi praktis dan akademis. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi manajemen PT Indomarco Prismaatama Palembang dalam merumuskan kebijakan peningkatan kesejahteraan, pemberian motivasi, serta strategi peningkatan kepuasan kerja yang dapat memperkuat loyalitas karyawan dan menekan tingkat turnover.

Secara akademis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menguji kembali relevansi teori *Two-Factor Herzberg (1966)*, *Equity Theory (Adams, 1965)*, dan *Organizational Commitment Model (Meyer & Allen, 1997)* dalam konteks industri ritel di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Palembang**”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismaatama Palembang?

2. Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menjelaskan pengaruh kesejahteraan karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang.
2. Menjelaskan pengaruh kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang.
3. Menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang.
4. Menjelaskan pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh kesejahteraan karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang.

2. Bagi perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh kesejahteraan karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang.

3. Bagi almamater.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh kesejahteraan karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187–206. <https://doi.org/10.35384/jamie.v2i1.541>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2)
- Daeli, S., Marwansyah, S., Kramat, J., No, R., Rw, R. T., Senen, K., Pusat, K. J., Khusus, D., & Jakarta, I. (2026). *Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lemo Express Transindo*. 2(2), 324–331.
- Dwiyanto, F., Wijaya, I. P. G., & Indrayathi, P. A. (2020). Association Between Transformational Leadership, Organizational Commitments, and Application of Total Quality Management (TQM) to Employee Performance in Sanglah General Hospital, Bali, Indonesia. *Intisari Sains Medis*, 11(3), 928–933. <https://doi.org/10.15562/ism.v11i3.821>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Farhan Saputra, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Dita Puspitasari, & Bayu Putra Danaya. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1).
- Fernando Giovanni Verontino, & le mei. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol.4(01), 232–242.
- Frizky Pratama, M., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*.

- Gupta, R., & Agrawal, R. (2023). Unveiling the Hidden Layers of Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Meta-Analysis. *Business Perspectives and Research*, 13(1), 70–88. <https://doi.org/10.1177/22785337221148885>
- Herng, L. L., Balaraman, L. A. L., Ceng, L. C., Lin, L. H., Rahmasari, E. D. A., Ramadhani, F. P., Srivastava, S., & Sharma, J. (2023). I Am Proud Working in McDonald's: Are You a Satisfied and Loyal Employee? *International Journal of Tourism and Hospitality in Asia Pasific*, 6(2), 40–50. <https://doi.org/10.32535/ijthap.v6i2.2328>
- Iqbal, A., Lian, B., & Mulyadi, M. (2021). *The Impact of Work Motivation and Reward System on Teacher Satisfaction at SMP Negeri Tulung Selapan District*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.011>
- Irawan, D. (2022). SLR and Bibliometric Analysis on Turnover Intention. *Jurnal Syntax Fusion*, 2(11), 845–857. <https://doi.org/10.54543/fusion.v2i11.226>
- Kusumawardhani, N. D., Kusuma, P. J., & Iftayani, I. (2025). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention. *Psycho Idea*, 23(1), 1–9. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v23i1.23804>
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Up 3 Tahuna Ulp Tagulandang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 679–687. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43837>
- Lubis, R. A., & Adhitya, W. R. (2024). Sistem Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 647–653. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i1.3340>
- Mahadewi, I. A. P. I., & Netra, I. G. S. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan Satriya Cottage Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(12), 3661. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i12.p03>
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>

- Marihot, M., Nasution, A. P., Siregar, Z. M. E., & Siregar, N. A. (2023). Does Job Satisfaction Effect the Organizational Citizenship Behavior?: Evidence From Public Sector. *Journal of Economics Finance and Management Studies*, 06(03). <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i3-31>
- Meda, J., John E.H.J. FoEh, & Simon Sia Niha. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 392–407. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.50>
- Naufal Azrial Darmawan. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Cimb Niaga. *Journal of Management and Social Sciences*, 4(1), 247–258. <https://doi.org/10.55606/jimas.v4i1.1769>
- Pratama, A., Nanda Syahputra, L., Amelida Hasibuan, R., Junaldi Putra Waruwu, T., Bachtiar Arif, Y., & Robain, W. (2025). Pengaruh Kebijakan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas di Perusahaan Multinasional. *Yos Soedarso Economics Journal (Yej)*, 7(1), 1–6. <https://ejournal.yossoedarso.ac.id/>
- Perdana, R. G., Edizal, & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur. *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 14(1), 306–323. <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/forbiswira/article/view/7825>
- Pulawan, I. M. (2020). Pengaruh Gender, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Shade Collection Denpasar. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi)*, 19(2), 143–153. <https://doi.org/10.22225/we.19.2.1961.143-153>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.222>
- Sandi, H. H. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(11). <https://doi.org/10.59188/covalue.v14i11.4332>

- Sari, E. S., Lanin, D., & FRINALDI, A. (2024). Bridging the Gap: Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior in the Relationship Between Job Satisfaction, Compensation, and Work Loyalty. *Otoritas Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 14(1), 82–97. <https://doi.org/10.26618/ojip.v14i1.13758>
- Setiyawan, R. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 338–348. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v8i1.3891>
- Septianti, D., Khairani, N., & Rani, S. (2025). Strategi Strategi. 15(1).
- Siregar, Z. M. E., Marihot, M., & Lubis, I. (2023). Does Reward System Effect Employee Job Satisfaction: Evidence From Public Sector. *International Journal of Business Technology and Organizational Behavior (Ijbtob)*, 3(1), 51–55. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v3i1.259>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sumardianti, L. (2021). Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 155. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5676>
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Trisninawati, T., Ariana, S., & Helmi, S. (2023). The Influence of Competence and Non-Work Environment on Loyalty Mediated by Job Satisfaction and Employee Engagement. *Ijbe (Integrated Journal of Business and Economics)*, 7(3), 578. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v7i3.748>
- Udayani, I. G. A. P. C., & Putra, M. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Loyalitas Karyawan Warung Subak Antasura Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 144. <https://doi.org/10.24843/eeb.2024.v13.i01.p13>
- Usniarti, J., & Nuvriasari, A. (2024). The Influence of Work Environment and Workload on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Loyalty. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 857–870. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i2.8293>

- Utami, I. T. (2025). *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kerja, Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Syahirah ....* [http://repository.univtridinanti.ac.id/id/eprint/9528%0Ahttp://repository.univ-tridinanti.ac.id/9528/1/BAB 1 INDAH TRI\\_compressed.pdf](http://repository.univtridinanti.ac.id/id/eprint/9528%0Ahttp://repository.univ-tridinanti.ac.id/9528/1/BAB%201%20INDAH%20TRI_compressed.pdf)
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (Birci-Journal) Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>
- Wulandari, D. (2025). *Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Apotek Arkadia Jakarta Barat the Effect of Job Satisfaction and Leadership Style on Employee Loyalty At Arkadia Pharmacy West Jakarta*. 11522–11536.
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco*, 7(1), 58–66. <https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>
- Zanabazar, A., Uvgunkhuu, G., Jigjiddorj, S., & Yondon, C. (2024). The Mediating Role of Employee Loyalty and Job Engagement Relationship Between Job Satisfaction and Intention to Leave Among Bank Employees in Mongolia. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 7(3), 1118–1127. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v7i3.3086>