

Pengaruh *Reward* Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Marketing* Pada PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya

Selina Ashilah Zein¹, Lia Nirawati²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
selinaashilah@gmail.com

ABSTRACT

The development and competition of the property business are getting tighter because the construction of apartments is more than housing. The employee loyalty factor is crucial for the continuity and success of the company in the long term. Factors influencing it are needed to achieve high employee loyalty, such as work rewards, work stress, motivation, and job satisfaction. This study aims to determine the influence of Work Reward, Work Stress, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Loyalty in the marketing division of PT Pilar Bangun Kencana Surabaya. This type of research is quantitative research, while the population in this study were all employees of PT Pilar Bangun Kencana, totalling 83 people, and the sample of this study was 47 marketing division people with sampling techniques, purposive sampling. Data analysis was performed using the IBM SPSS 24 program. The results of this study, it is concluded that Work Reward, Job Stress, Work Motivation, and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Employee Loyalty with a sig value of $0.04 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$ ($4.513 > 2.59$). Work Reward partially has no significant impact on Employee Loyalty with a sig value of $0.674 > 0.05$ and $t_{count} < t_{table}$ ($0.423 < 2.018$). Job Stress partially has a negative and significant effect on Employee Loyalty with a sig value of $0.011 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ $-2.647 > -2.018$. Work Motivation partially has no significant impact on Employee Loyalty with a sig value of $0.074 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ $1.833 > 2.018$. Job Satisfaction partially has a positive and significant effect on Employee Loyalty with a sig value of $0.043 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ $2.085 > 2.018$.

Keywords: *Work Reward, Work Stress, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Loyalty*

ABSTRAK

Perkembangan dan persaingan bisnis properti saat ini semakin ketat karena pembangunan apartemen lebih banyak dibanding perumahan. Faktor loyalitas karyawan menjadi hal yang krusial untuk kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Untuk mencapai loyalitas karyawan yang tinggi diperlukan faktor yang mempengaruhinya, seperti *reward* kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Reward* Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pilar Bangun Kencana sejumlah 83 orang dan sampel penelitian ini sebanyak 47 orang divisi *marketing* dengan teknik penarikan sampel, *purposive sampling*. Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner dan diolah dengan menggunakan program IBM SPSS versi 24. Berdasarkan hasil penelitian ini

disimpulkan bahwa *Reward* Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai sig $0,04 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,513 > 2,59$). *Reward* Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai sig $0,674 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,423 < 2,018$). Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai sig $0,011 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $-2,647 > -2,018$. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai sig $0,074 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $1,833 > 2,018$, dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai sig $0,043 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,085 > 2,018$.

Kata kunci: *Reward* Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Bisnis properti adalah sebuah usaha atau kegiatan bisnis yang dilakukan oleh individu atau perusahaan yang berfokus pada kepemilikan berbagai aset properti, seperti tanah, bangunan, serta sarana dan prasarana lainnya yang menjadi unit yang bernilai. Perusahaan yang bergerak di bidang properti memang cukup signifikan bagi perekonomian negara karena bisnis properti mengalami peningkatan akibat kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal. Perkembangan dan persaingan dalam bisnis properti semakin ketat karena lebih banyak pembangunan apartemen daripada perumahan. Seperti yang diberitakan dalam berita, terjadi penurunan permintaan perumahan pada kuartal I tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya, sedangkan permintaan apartemen meningkat (Gideon, 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati peran yang begitu penting dalam lingkungan organisasi karena merupakan aset utama yang harus dikelola dan ditingkatkan kompetensinya agar dapat berperan serta secara optimal dalam mencapai target perusahaan. Keterlibatan SDM sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, dan hal tersebut juga akan menunjukkan loyalitas karyawan yang dihasilkan untuk perusahaan (Lewaherilla et al., 2021). Persaingan yang semakin ketat dalam bisnis properti membuat faktor loyalitas karyawan menjadi hal yang krusial bagi kelangsungan dan kesuksesan suatu perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan aspek krusial yang harus ada di setiap organisasi karena dengan adanya karyawan yang loyal dan setia dapat melindungi perusahaan dari berbagai potensi defisit (Anifah & Foeh, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah *reward* kerja. Imbalan kerja mengacu pada semua jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk mengakui partisipasi dan prestasi mereka di tempat kerja (Pratama, 2022). Karyawan yang menerima imbalan kerja yang memadai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi kepada perusahaan. Menurut Mahmudi (Pratama, 2022), indikator dari *reward* kerja adalah bonus, kesejahteraan, pengembangan karier, dan perasaan psikologis. Mendorong perilaku ini dapat menghasilkan loyalitas karyawan yang lebih tinggi.

Namun, karyawan sering kali menghadapi tekanan kerja dan stres saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Stres adalah kondisi dinamis dimana

individu menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan keinginan dengan hasil yang tidak pasti yang dianggap penting (Ehsan & Ali, 2019). Tingkat stres kerja yang tinggi dapat merugikan organisasi dan membuat karyawan kehilangan motivasi, sehingga menyebabkan penurunan loyalitas karyawan. Menurut Robbins (Sulastri & Onsardi, 2020), indikator dari stres kerja adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memicu loyalitas karyawan.

Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya (Setiawan, 2021). Karyawan yang termotivasi akan lebih berdedikasi, bekerja lebih keras, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (Adha et al., 2019), indikator dari motivasi kerja adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan dorongan untuk mencapai tujuan. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung senang dalam bekerja sehingga meningkatkan prestasi kerja dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi (Anifah & Foeh, 2022). Menurut Hasibuan (Harahap & Tirtayasa, 2020), indikator kepuasan kerja adalah menyukai pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

PT Pilar Bangun Kencana Surabaya adalah perusahaan properti yang berkomitmen terhadap bisnisnya. Mereka mengerjakan semua proyek dari awal hingga akhir, termasuk memilih lahan, mendesain unit rumah, pemasaran, dan mengelola korespondensi. Dedikasi mereka terhadap pekerjaan mereka terbukti dalam hasil kerja yang berkualitas tinggi. PT Pilar Bangun Kencana Surabaya juga memiliki beberapa tantangan yang perlu diperhatikan, terutama oleh karyawan divisi pemasaran. Perumahan dari perusahaan ini juga perlu lebih kompetitif di pasar properti. Semakin banyaknya perusahaan yang menawarkan hunian sebagai tempat tinggal dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen, membuat PT Pilar Bangun Kencana Surabaya mengalami persaingan yang sangat ketat (Shalsabillah & Sugiyanto, 2022). Banyaknya tantangan dan persaingan dalam dunia bisnis properti juga membuat karyawan divisi *marketing* PT Pilar Bangun Kencana merasa terbebani, sehingga selalu ada karyawan yang mengundurkan diri dan berpindah ke tempat yang lebih menjamin mereka. Selain itu, divisi *marketing* juga merupakan bagian dari perusahaan yang secara langsung berpengaruh terhadap kesuksesan dan profitabilitas perusahaan. Sehingga lebih rentan terhadap tekanan yang kuat untuk mencapai target penjualan (Nurmala & Setiawan, 2023).

Analisis penelitian akan difokuskan pada karyawan divisi pemasaran untuk mengidentifikasi elemen-elemen apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas mereka, terutama pada bagian yang membutuhkan perhatian lebih karena secara langsung berdampak pada penjualan dan pemasaran perusahaan properti. Oleh karena itu, rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *reward* yang diberikan kepada karyawan *marketing* PT Pilar Bangun Kencana Surabaya belum sesuai, apakah beban yang diberikan di luar

kemampuan karyawan, apakah motivasi yang diberikan kurang memberikan rasa semangat dalam bekerja, dan apakah karyawan belum memiliki rasa puas yang membuat karyawan tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian adalah dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengukuran variabel yang digunakan adalah dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima poin skala, yaitu 1) Sangat Tidak Setuju, 2) Tidak Setuju, 3) Kurang Setuju, 4) Setuju, dan 5) Sangat Setuju. Menurut (Hermawan, 2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan populasi penelitian sebanyak 83 karyawan yang bekerja di PT Pilar Bangun Kencana Surabaya, seperti yang telah dicatat oleh peneliti. Menurut Sugiyono (Lenaini, 2021), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan beberapa pilihan yang dimaksudkan agar informasi yang diperoleh dapat lebih representatif. Peneliti menggunakan teknik ini dalam penelitian ini karena divisi *marketing* dianggap paling relevan dan informatif dalam memahami pengaruh penghargaan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Pilar Bangun Kencana, yaitu sebanyak 47 orang, dan teknik analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji F, dan Uji t Koefisien Determinan (R^2) dengan program analisis IBM SPSS versi 24. Hal tersebut dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang ada, yaitu :

- H1 : *Reward* Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
- H2 : *Reward* Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
- H3 : Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
- H4 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
- H5 : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan atau kesahihan kuesioner penelitian. Menurut Ghozali (Syarifuddin & Saudi, 2022), uji validitas mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Peneliti menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% atau nilai R tabel sebesar 0,288.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	Signifikan	r tabel	Keterangan
Reward Kerja (X1)	X1.1	0,505	0,000	0,288	Valid
	X1.2	0,751	0,000	0,288	Valid
	X1.3	0,845	0,000	0,288	Valid
	X1.4	0,849	0,000	0,288	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,795	0,000	0,288	Valid
	X2.2	0,890	0,000	0,288	Valid
	X2.3	0,774	0,000	0,288	Valid
	X2.4	0,580	0,000	0,288	Valid
	X2.5	0,812	0,000	0,288	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,792	0,000	0,288	Valid
	X3.2	0,768	0,000	0,288	Valid
	X3.3	0,731	0,000	0,288	Valid
	X3.4	0,692	0,000	0,288	Valid
	X3.5	0,552	0,000	0,288	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	X4.1	0,793	0,000	0,288	Valid
	X4.2	0,851	0,000	0,288	Valid
	X4.3	0,695	0,000	0,288	Valid
	X4.4	0,628	0,000	0,288	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0,798	0,000	0,288	Valid
	Y.2	0,797	0,000	0,288	Valid
	Y.3	0,689	0,000	0,288	Valid
	Y.4	0,624	0,000	0,288	Valid
	Y.5	0,666	0,000	0,288	Valid
	Y.6	0,446	0,002	0,288	Valid

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari variabel independen dan dependen memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel. Hal ini berarti semua indikator dari seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran kuesioner. Jika hasil koefisien Cronbach's alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya. Menurut (Ono et al., 2020), Reliabilitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat diandalkan dan tetap konsisten ketika dilakukan dua kali atau lebih.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Jumlah Item	Keterangan
Reward Kerja (X1)	0,727	4	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,814	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,745	5	Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	0,721	4	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,754	6	Reliabel

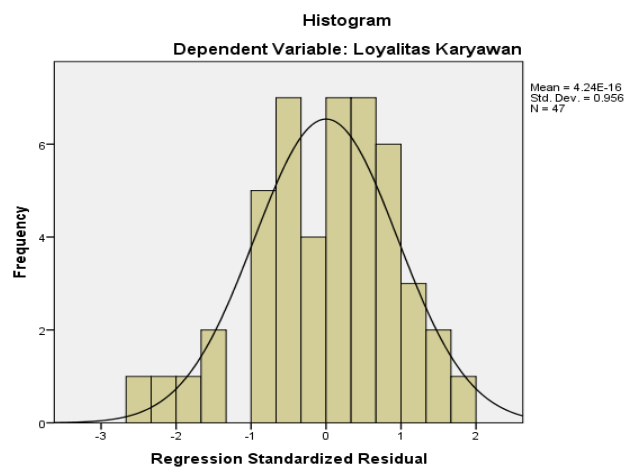
Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha pada variabel independen dan dependen memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti seluruh indikator dari variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, dapat dipercaya, dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Menurut (Mardiatmoko, 2020), Uji Asumsi Klasik perlu dilakukan karena jika dilakukan, maka akan diperoleh kepastian tentang persamaan regresi yang diperoleh dengan ketepatan yang konsisten dari waktu ke waktu. Berikut adalah Uji yang terdapat di dalam Uji Asumsi Klasik yang akan dilakukan peneliti :

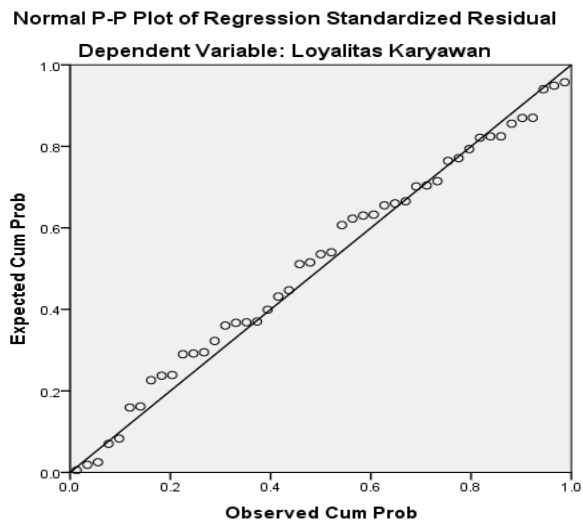
a. Uji Normalitas



Gambar 1. Diagram Histogram

(Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 24, 2023)

Berdasarkan Histogram variabel dependen Loyalitas Karyawan di atas, dapat dilihat bahwa grafik tersebut menunjukkan bahwa data residual mengikuti bentuk grafik batang yang berarti data terdistribusi secara normal.



Gambar 2. P-Plot

(Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 24, 2023)

Berdasarkan grafik P-plot variabel dependen Loyalitas Karyawan di atas, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi, dapat dikatakan bahwa data tersebut normal dan model regresi memenuhi asumsi normal.

Tabel 3. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,90997514
Most Extreme Differences	Absolute	0,080
	Positive	0,055
	Negative	-0,080
Test Statistic		0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 24, 2023

Pada tabel Kolmogrov-Smimov data dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05, yaitu 0,200.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

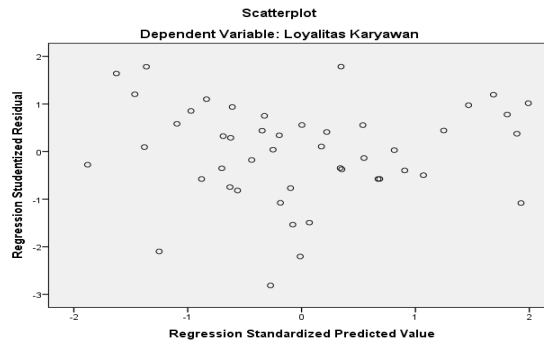
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Reward Kerja	0,971	1,030
Stres Kerja	0,967	1,034
Motivasi Kerja	0,931	1,074
Kepuasan Kerja	0,945	1,059

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 24, 2023

Bedasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* dari variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 ($VIF < 10$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
 (Sumber : Data Primer diolah IBM SPSS 24, 2023)

Pada gambar *Scatterplot* di atas, terdapat titik-titik yang menyebar secara acak serta tidak membentuk suatu pola dengan posisi di atas maupun di bawah angka 0. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	2,857	3,149		0,907	0,369
Reward Kerja	0,077	0,128	0,091	0,604	0,549
Stres Kerja	0,024	0,075	0,048	0,320	0,751
Motivasi Kerja	0,031	0,086	0,055	0,356	0,724
Kepuasan Kerja	-0,186	0,118	-0,241	-1,573	0,123

a. *Dependent Variable: abs_res*

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 24, 2023

Dapat dilihat pada tabel di atas, bahwa keempat variabel independen memiliki nilai sig > 0,05 yang membuktikan bahwa model regresi ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji F

Dikatakan berpengaruh secara simultan atau serempak jika nilai signifikan < 0,05 dan nilai F-hitung > F-tabel. Diketahui: $F\text{-tabel} = (k; n-k) = (4; 47-4) = (4; 43) = 2,59$

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	167,405	4	41,851	4,513	.004 ^b
Residual	389,446	42	9,273		
Total	556,851	46			

a. *Dependent Variable:* Loyalitas Karyawan
 b. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Reward* Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 24, 2023

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) dan nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($4,513 > 2,59$). Jadi, variabel Penghargaan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi adalah suatu alat uji yang digunakan untuk menilai seberapa baik model tersebut mampu menjelaskan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	0,301	0,234	3,045

a. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Reward* Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai koefisien R Square sebesar 0,301 atau 30,1%. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 30,1% dan sisanya 69,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji t

Variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau t hitung > t tabel. Selanjutnya t-tabel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $t = t (\alpha/2; n-k-1)$, $\alpha = 5\%$ atau $0,05$, $t = t (0,05/2; 47 - 4 - 1) = t (0,025; 42) = 2,018$

Tabel 8. Uji-t Variabel Independen terhadap Loyalitas Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16,639	5,355		3,107	,003
	Reward Kerja	,092	,218	,055	,423	,674
	Stres Kerja	-,339	,128	-,347	-2,647	,011
	Motivasi Kerja	,270	,147	,245	1,833	,074
	Kepuasan Karyawan	,418	,201	,277	2,085	,043

a. *Dependent Variable*: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 24, 2023

Pembahasan

Pengaruh *Reward Kerja*, *Stres Kerja*, *Motivasi Kerja*, dan *Kepuasan Kerja* Terhadap *Loyalitas Karyawan* Divisi *Marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya

Hasil Uji F nilai signifikansi dari variabel bebas (*Reward Kerja*, *Stres Kerja*, *Motivasi Kerja*, dan *Kepuasan Kerja*) terhadap variabel terikat (*Loyalitas Karyawan*) pada karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya adalah $0,004 < 0,05$ dan atau nilai F hitung lebih besar dari Ftabel, yaitu $4,513 > 2,59$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (*Reward Kerja*, *Stres Kerja*, *Motivasi Kerja*, dan *Kepuasan Kerja*) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (*Loyalitas Karyawan*) pada karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya, yang artinya hipotesis pertama (H1) diterima. Koefisien determinan atau R square menunjukkan bahwa variabel bebas (*Reward Kerja*, *Stres Kerja*, *Motivasi Kerja*, dan *Kepuasan Kerja*) berpengaruh terhadap variabel terikat (*Loyalitas Karyawan*) pada karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya sebesar 30,1% dan sisanya 69,9% ($100\% - 30,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh *Reward Kerja* Terhadap *Loyalitas Karyawan* Divisi *Marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya

Hasil Uji t nilai signifikansi dari *Reward Kerja* terhadap *Loyalitas Karyawan* divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya adalah sebesar $0,674 > 0,05$ dan atau nilai t tabel sebesar $0,423 < 2,018$, dapat disimpulkan bahwa *Reward Kerja* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Loyalitas Karyawan* divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya. Hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Louisa & Widiyanto, 2023) yang menyatakan bahwa *Reward* Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Namun, sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lalisang et al., 2023) yang menyatakan bahwa *Reward* Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal terjadi karena faktor lain yang lebih mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya

Hasil Uji t nilai signifikansi dari Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya adalah sebesar $0,011 < 0,05$ dan atau nilai t tabel sebesar $-2,647 > -2,018$. Dalam buku pintar IBM SPSS Statistik 19 dalam (Wardani, 2022) dijelaskan apabila nilai t hitung bernilai negatif (-), maka bilangan negatif tersebut tidak bermakna minus atau hitungan dan pengujian hipotesis dilakukan diuji kiri. Maka, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya. Hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Sriathi, 2019) yang menyatakan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini berarti stres kerja yang tinggi akibat beban kerja yang berat dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya jika stres kerja rendah maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga. Stres kerja akan rendah jika karyawan diberikan motivasi yang membangun untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa terbebani.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya

Hasil Uji t nilai signifikansi dari Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya adalah sebesar $0,074 < 0,05$ dan atau nilai t tabel sebesar $1,833 > 2,018$, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya. Hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian ini terjadi karena PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya masih belum bisa membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dan berkontribusi aktif dalam perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya

Hasil Uji t nilai signifikansi dari Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya adalah sebesar $0,043 < 0,05$ dan atau nilai t tabel sebesar $2,085 > 2,018$, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya. Hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis kelima (H5) diterima. Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan (Larastrini & Adnyani, 2019), yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian ini terjadi karena semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, maka Loyalitas Karyawan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang telah dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya. Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Reward* Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (3), dan Kepuasan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya.
2. *Reward* Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya.
3. Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya.
4. Motivasi Kerja (3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya.
5. Kepuasan Kerja (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan divisi *marketing* PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya.

Berdasarkan permasalahan, hasil, dan pembahasan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan penulis agar PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya dapat membuat karyawannya terutama divisi *marketing* tetap loyal adalah pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan dalam pemberian *reward* yang sebanding atas kerja keras yang dilakukan karyawan, juga lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan agar tidak terciptanya stres kerja hingga pilihan *resign* karyawan, dan lebih fokus pada pengembangan karyawan dengan memberikan motivasi yang lebih membangun lagi hingga rasa kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut akan membantu perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Pada penelitian selanjutnya, peneliti berharap dengan penggunaan objek yang sama dapat menambah variabel lainnya guna mengetahui faktor lain yang

berpotensi meningkatkan loyalitas karyawan terutama divisi *marketing* perusahaan PT. Pilar Bangun Kencana Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Anifah, A., & Foeh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal Of Innovation And Economic Development*, 4(6), 32–50. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- Gideon, A. (2023, May 28). *Industri Properti Bangkit Kembali di Kuartal I 2023, Pasar Apartemen Tak Lesu Lagi*. Liputan 6. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5299605/industri-properti-bangkit-kembali-di-kuartal-i-2023-pasar-apartemen-taklesu-lagi>
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Methode* (C. Rahayu, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Hidayatul Quran Kuningan.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p14>
- Lalisang, N.R., Taroreh, R.N., & Lumintang, G.G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) UP 3 Tahunan ULP Tagulandang, 10 (4), 679-687. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43837>
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive dan Snowball Sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/historis.v6i1.4075>
- Lewaherilla, N., Wardhana, A., Kurdi, M., Rismanty, V., Kurniawati, D., Mutawali, & Sari, E. J. (2021). *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)* (H. Ningrum, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Louisa, F., & Widiyanto, G. (2023). Pengaruh Peningkatan Gaji, Insentif, dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Senyum Pesona Timur. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 93–99. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Nurmala, & Setiawan, D. (2023). *Manajemen Berbasis Pasar (Teori dan Praktik)* (Amirullah, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Media Nusa Creative.
- Ono, S., Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Pratama, D. (2022). *Pengaruh Reward, Punishment, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Konveksi Al Nur Kendal Ngawi*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7746–7774. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p8>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Shalsabillah, S., & Sugiyanto. (2022). Pengaruh Promosi, Lokasi, Kualitas Bangunan Terhadap Minat Beli Pada Perumahan Anniel and Cisoka Tangerang. *SINOMIKA JOURNAL*, 1(3), 381–404. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.277>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Syarifuddin, & Saudi, I. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS* (S. Saudi, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Bobby Digital Center.
- Wardani, N. R. (2022). *Pengaruh Konsumsi Jus Buah Bit Terhadap Peningkatan Kadar Hemoglobin Pada Remaja Putri di MA Hasyim Asy'ari Bangsri*. Universitas Kusuma Husada .
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). 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), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>