



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 16375-16382

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada J&T Express di Surabaya

Clarissa Cindy Octavia, Sri Budi Kasiyati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

clarissacindy3110@gmail.com, k_sribudi@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada J&T Express di Surabaya. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan produktivitas, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mencapai tujuan organisasi secara efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel penelitian sebanyak 80 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik probability sampling melalui simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,531 dan tingkat signifikansi 0,001. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,519 dan signifikansi 0,014. Secara simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar 12,258 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,713 menunjukkan bahwa 71,3% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

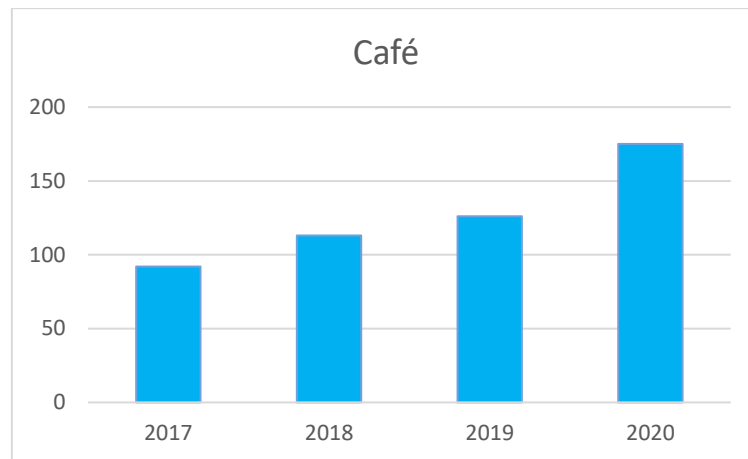
Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Loyalitas Karyawan.

1. Latar Belakang

Diera Globalisasi sekarang, perkembangan ekonomi global semakin meningkat dalam berbagai bidang, salah satunya pelaku usaha yang bergerak di bidang kuliner, hal ini mengakibatkan banyaknya pesaing antar bisnis semakin ketat dengan munculnya para pesaing baru yang menawarkan berbagai varian menu, harga, suasana serta kemudahan dalam transaksi. Persaingan yang semakin ketat ini menyebabkan para pelaku usaha berlomba-lomba meningkatkan kemampuan dan strategi mereka untuk menjadi yang terbaik. Hal ini merupakan tantangan serta ancaman bagi para pelaku usaha untuk menciptakan ide-ide kreatif agar dapat berinovasi dalam dunia bisnis untuk menciptakan nilai tambah yang membedakan mereka dari para pesaing lainnya dan mampu menarik minat konsumen.

Salah satu bisnis yang menunjukkan pertumbuhan pesat di era perkembangan ekonomi global adalah bisnis kuliner. Masyarakat kini tidak hanya membeli makanan untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga untuk mengikuti tren wisata kuliner yang semakin populer dengan merasakan pengalaman baru, seperti mencoba berbagai jenis makanan dan berkumpul di tempat makan yang nyaman. Wisata kuliner menjadi kegiatan yang digemari, sehingga membuka peluang besar bagi bisnis kuliner untuk berkembang dan menarik lebih banyak pelanggan.

Yang termasuk dalam bisnis kuliner yaitu restoran, rumah makan dan café. Di Surabaya café dan restoran menunjukkan peningkatan yang positif. Ini dapat dilihat pada table 1 yang menunjukkan peningkatan pada café dan restoran di Kota Surabaya dari tahun 2017-2020.



Gambar 1. Pertumbuhan café di Kota Surabaya dari tahun 2017-2020
Sumber: Dinas Pendapatan Daerah Kota Surabaya 2022

Seiring waktu Kota Surabaya mengalami perkembangan cafe yang terus meningkat setiap tahunnya. Salah satunya adalah Tomoro Coffee yang berdiri pada tahun 2021, berlokasi di Jalan Raya Tambaksari No.6c Kecamatan Tambaksari Surabaya. Café ini merupakan cafe yang memberikan suasana nyaman dengan berbagai varian menu dan rasa yang tidak kalah jauh dengan cafe ternama lainnya. Tomoro Coffee menghadirkan layanan 24 jam untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi pelanggan kapan saja, baik untuk nongkrong maupun mengerjakan tugas. Selain itu, Tomoro Coffee ini juga memberikan harga yang terjangkau sesuai dengan rasa yang diberikan, jadi semua kalangan dapat menikmati makanan dan minuman di Tomoro Coffee, Hal ini dapat juga meningkatkan customer experience di Tomoro Coffee.

Customer experience atau pengalaman pelanggan menjadi faktor penting dalam bisnis sehingga dapat menimbulkan repeat purchase. Customer experience adalah keseluruhan gambaran yang akan dirasakan oleh setiap pelanggan saat adanya transaksi jual beli yang dilakukan antara pembeli dan penjual (Izogo 2020). Gambaran petunjuk yang dimaksud adalah tanggapan pelanggan yang terdiri dari kognitif, afektif dan fisik. Kognitif memiliki peran dalam memberikan informasi mengenai produk dan afektif yang bersumberkan dari perasaan ataupun emosional dari pelanggan, apakah pelanggan menyukai pelayanan yang diberikan oleh pemilik maupun staf selama proses pembelian berlangsung. Kehadiran pengalaman positif ini lah yang dapat memperkuat hubungan antara café dengan pelanggan dan mendorong mereka untuk membeli kembali.

Varian menu dapat dijadikan acuan oleh pelanggan dalam membuat keputusan pemilihan makanan. Menu yang dirancang dengan baik, lengkap, dan menarik tidak hanya memudahkan pelanggan dalam memilih, tetapi juga mampu mengarahkan perhatian mereka pada makanan yang ditawarkan sehingga meningkatkan kemungkinan pembelian. Effendi & Hui et al. (2025) menu variety atau varian menu adalah variasi atau banyaknya pilihan menu yang ditawarkan kepada pelanggan pada café maupun restoran. Variasi ini mencakup jenis makanan yang berbeda, variasi bahan dan opsi menu yang memungkinkan pelanggan memilih sesuai selera mereka.

Price perception adalah kesan atau pandangan pelanggan terhadap nilai kualitas suatu produk berdasarkan harga yang ditawarkan. Persepsi harga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti citra merek, kualitas produk, kualitas pelayanan, dan lain –lain. Persepsi harga dapat mempengaruhi keputusan pembelian ulang pelanggan secara positif dan negatif. Penentuan harga menjadi hal yang krusial karena perusahaan harus mampu memberikan harga yang dapat membuat konsumen ingin melakukan pembelian (Utomo et al., 2022). Secara sederhana, price perception adalah bagaimana konsumen memandang apakah harga suatu produk sebanding dengan manfaat yang mereka dapatkan (Harto & Sugiyanto 2025). Hal ini sama dengan kebijakan yang dilakukan oleh pemilik café dalam menarik kunjungan konsumen yaitu dengan mematok harga yang kompetitif dan sesuai dengan kualitas makanan dan minuman yang disediakan (Yunas et al., n.d.).

Repeat Purchase merupakan aktivitas konsumsi kembali produk yang didasari oleh kepuasan konsumen atas produk tersebut (Widanti 2022) Konsumen yang merasa bahwa produk sesuai dengan preferensi dan harapannya cenderung melakukan pembelian ulang. Selain kepuasan, faktor seperti kualitas produk, harga terjangkau, juga berpengaruh terhadap keputusan pembelian ulang. (Wahyudi 2020) menambahkan bahwa keputusan pembelian

ulang adalah kecenderungan perilaku konsumen yang didasarkan pada pengalaman positif sebelumnya dan dipengaruhi aspek kualitas, harga, dan pelayanan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada J&T Express di Surabaya. Penelitian dilaksanakan di J&T Express Surabaya dengan populasi sebanyak 100 karyawan dan sampel sebanyak 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% serta teknik probability sampling melalui simple random sampling. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Analisis utama dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi loyalitas karyawan. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 sehingga hasil penelitian dapat disajikan secara objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. Hasil dan Diskusi

Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan karakteristik responden, diketahui bahwa dari total 80 karyawan J&T Express di Surabaya yang menjadi responden penelitian, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang (83,75%), sedangkan perempuan sebanyak 13 orang (16,25%), yang menunjukkan bahwa kegiatan operasional perusahaan lebih banyak didukung oleh tenaga kerja laki-laki. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–30 tahun sebanyak 38 orang (47,5%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 27 orang (33,75%) dan usia di atas 40 tahun sebanyak 15 orang (18,75%), sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif yang memiliki kemampuan adaptasi, mobilitas, dan produktivitas kerja yang baik. Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 42 orang (52,5%), diikuti lulusan S1 sebanyak 20 orang (25,0%) dan lulusan D1/D2/D3 sebanyak 18 orang (22,5%), yang menunjukkan bahwa komposisi pendidikan karyawan telah sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan, meskipun didukung pula oleh tenaga kerja dengan pendidikan tinggi. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 39 orang (48,75%), diikuti masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 19 orang (23,75%), masa kerja 4–6 tahun sebanyak 13 orang (16,25%), dan kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang (11,25%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga memahami budaya organisasi, sistem kerja, serta tanggung jawab pekerjaan, yang pada akhirnya dapat mendukung terbentuknya loyalitas karyawan terhadap J&T Express di Surabaya.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 80 responden dengan nilai r -tabel sebesar 0,2199. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung > r -tabel. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan valid sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,538	0,2199	0,000	Valid
	X1.2	0,373	0,2199	0,000	Valid
	X1.3	0,344	0,2199	0,000	Valid

	X1.4	0,389	0,2199	0,000	Valid
	X1.5	0,458	0,2199	0,000	Valid
	X1.6	0,642	0,2199	0,000	Valid
	X1.7	0,714	0,2199	0,000	Valid
	X1.8	0,629	0,2199	0,000	Valid
	X1.9	0,572	0,2199	0,000	Valid
	X1.10	0,483	0,2199	0,000	Valid

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 1 dapat di jelaskan yaitu pengujian validitas dari variabel Kepuasan Kerja (X1) dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X1) layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi X2)

Variabel	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,575	0,2199	0,000	Valid
	X2.2	0,612	0,2199	0,000	Valid
	X2.3	0,648	0,2199	0,000	Valid
	X2.4	0,578	0,2199	0,000	Valid
	X2.5	0,374	0,2199	0,000	Valid
	X2.6	0,590	0,2199	0,000	Valid

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 2 dapat di jelaskan yaitu pengujian validitas dari variabel Komitmen Organisasi (X2) dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Komitmen Organisasi (X2) layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0,446	0,2199	0,000	Valid
	Y.2	0,492	0,2199	0,000	Valid
	Y.3	0,386	0,2199	0,000	Valid
	Y.4	0,626	0,2199	0,000	Valid
	Y.5	0,384	0,2199	0,000	Valid
	Y.6	0,632	0,2199	0,000	Valid
	Y.7	0,412	0,2199	0,000	Valid
	Y.8	0,454	0,2199	0,000	Valid
	Y.9	0,451	0,2199	0,000	Valid
	Y.10	0,520	0,2199	0,000	Valid

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 3. dapat di jelaskan yaitu pengujian validitas dari variabel Loyalitas Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Loyalitas Karyawan (Y) layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian dengan menghitung *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,690	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,720	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,629	0,60	Reliabel

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4. hasil uji reliabilitas, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,690, variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,720, dan variabel Loyalitas Karyawan sebesar 0,629. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai batas minimum sebesar 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Uji Normalitas penelitian ini menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov nilai sig. > 0,05, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96156686
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.086
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,094. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,094 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

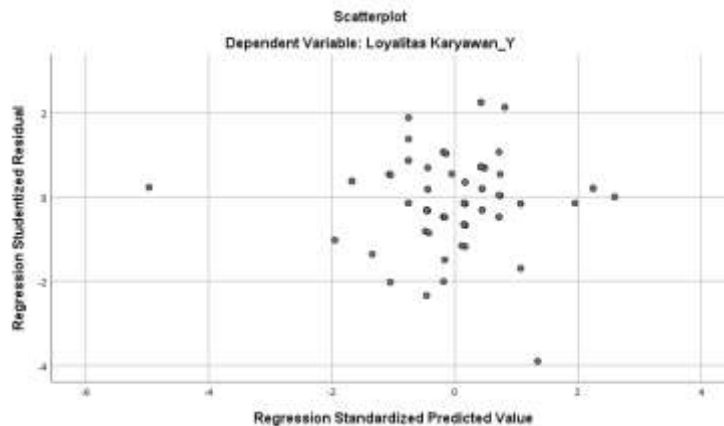
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,942	1,061
Komitmen Organisasi	0,942	1,061
a. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan		

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,942 ($>0,10$) dan VIF sebesar 1,061 (<10). Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Uji Heteroskedastisitas berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada J&T Express di Surabaya. Metode ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.282	4.426		4.356	.000
	Kepuasan Kerja_X1	.326	.092	.361	3.531	.001
	Komitmen Organisasi_X2	.346	.137	.258	2.519	.014

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan_Y

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 7 diatas maka, model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 19,282 + 0,326 (X_1) + 0,346 (X_2) + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,326, dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula, jika komitmen organisasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,346. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada J&T Express di Surabaya.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.695	1.878
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi_X2, Kepuasan Kerja_X1				
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)				

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,713 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan 71,3% variasi loyalitas karyawan, sedangkan 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai t hitung dengan t tabel (1,991) atau nilai signifikansi 0,05. Jika t hitung > t tabel atau Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil uji t penelitian ini disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.282	4.426		4.356	.000
	Kepuasan Kerja_X1	.326	.092	.361	3.531	.001
	Komitmen Organisasi_X2	.346	.137	.258	2.519	.014
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan_Y						

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9. dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai t hitung = 3,531 > t tabel = 1,991 dan Sig. = 0,001 < 0,05, sehingga H_1 diterima.
2. Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai t hitung = 2,519 > t tabel = 1,991 dan Sig. = 0,014 < 0,05, sehingga H_2 diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hipotesis diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji F penelitian ini disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji Parsial (Uji-t)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.778	2	48.389	12.258	.000 ^b
	Residual	303.972	77	3.948		
	Total	400.750	79			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan Y						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi X2, Kepuasan Kerja X1						

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS

Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,258 dengan Sig. = 0,000, sehingga Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada J&T Express di Surabaya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada J&T Express di Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan pengembangan karier, sekaligus memperkuat komitmen organisasi melalui budaya kerja yang positif, komunikasi yang efektif, dan pemberian penghargaan kepada karyawan. Selain itu, karyawan diharapkan terus meningkatkan komitmen dan menjaga hubungan kerja yang harmonis guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau *work-life balance*, serta menggunakan objek penelitian dan jumlah responden yang lebih luas agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif

Referensi

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
2. Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.
3. Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
4. Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
5. Luthans, F. (2018). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
6. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human resource management*. Cengage Learning.
7. Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2023). *Human resource management*. Pearson.
8. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
9. Saydam, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Gunung Agung.
10. Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
11. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
12. Amalia, R., & Dewi, S. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Manajemen*.
13. Dewi, S., & Kurniawan, A. (2024). Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
14. Herlambang, D., & Sari, N. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi*.
15. Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan logistik. *Jurnal Manajemen*.
16. Pratama, A., & Nugroho, B. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi*.
17. Putra, D., Wijaya, A., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen*.
18. Putri, N., & Handayani, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Bisnis*.
19. Rahmawati, D., & Utami, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sektor perbankan. *Jurnal Ekonomi*.
20. Saputra, R., & Firmansyah, A. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen*.