



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 13719-13725

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

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Master Sentosa Cemerlang

Shania Nur Julianty, Diana Hasan

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

[shanianurjulianty@gmail.com](mailto:shanianurjulianty@gmail.com)\*, [diana.hasan@umj.ac.id](mailto:diana.hasan@umj.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Master Sentosa Cemerlang. Loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi, khususnya dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif dan dinamis. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan komitmen, rasa memiliki, serta keinginan untuk bertahan dan berkontribusi secara optimal bagi Perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Master Sentosa Cemerlang. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda guna menguji pengaruh variabel kepuasan kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya komunikasi interpersonal yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun demikian, secara simultan ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif antara karyawan dan pimpinan maupun antar rekan kerja memiliki peran yang dominan dalam membangun loyalitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam merumuskan strategi peningkatan loyalitas karyawan melalui penguatan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja.*

*Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan.*

### 1. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan karena merupakan kunci keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi (Rachmadina & Baskoro, 2024). Dalam kondisi tersebut, loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang loyal tidak hanya menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga memiliki keterikatan emosional, keinginan untuk bertahan, serta kesediaan memberikan kontribusi optimal demi pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan juga tergantung pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri (Padmawati et al., 2023).

PT Master Sentosa Cemerlang sebagai perusahaan yang beroperasi di Tangerang Selatan menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan. Berdasarkan data penilaian loyalitas karyawan periode 2022–2024, secara umum loyalitas karyawan berada pada kategori baik dan menunjukkan tren positif, meskipun sempat mengalami penurunan pada tahun 2023. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi loyalitas karyawan dan perlu dikaji lebih mendalam agar perusahaan mampu mempertahankan serta meningkatkan komitmen karyawannya secara berkelanjutan. Menurut (Nasution & Hidayat, 2019a) dalam (Rachmadina & Baskoro, 2024), loyalitas kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kesiapan dan kapasitas mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan secara bertanggung jawab, sadar diri, dan cakup. Loyalitas ini harus terlihat dalam sikap dan tindakan karyawan sehari-hari saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Master Sentosa Cemerlang



Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya kepuasan kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat dan bersedia bertahan lebih lama dalam perusahaan. Komunikasi interpersonal yang efektif berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa saling percaya, serta meminimalkan konflik di lingkungan kerja. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap peraturan perusahaan, yang mencerminkan profesionalisme serta keseriusan dalam menjalankan tugas.

Penelitian terdahulu terkait loyalitas karyawan menunjukkan hasil yang beragam dan belum konsisten. (Giovanni & Ie, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan (Sania & Putra, 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Pada variabel komunikasi interpersonal, (Hasbiyah et al., 2024) menyatakan adanya pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, namun (Komarudin et al., 2025) menemukan hasil yang berbeda. Demikian pula pada variabel disiplin kerja, (Yandiarius & Juhaeti, 2024) menemukan pengaruh signifikan terhadap loyalitas, sementara (Rachmadina & Baskoro, 2024) menunjukkan hasil tidak signifikan.

Perbedaan dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menguji satu atau dua variabel, sementara penelitian ini mengkaji kepuasan kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja secara simultan dalam satu model penelitian. Perbedaan konteks organisasi dan karakteristik karyawan juga menjadi alasan penting dilakukannya penelitian ini, mengingat PT Master Sentosa Cemerlang memiliki dinamika loyalitas karyawan yang khas selama periode 2022–2024.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Master Sentosa Cemerlang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan loyalitas karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan PT Master Sentosa Cemerlang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan (Y), sedangkan variabel independen meliputi kepuasan kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan disiplin kerja (X3). Masing-masing variabel dioperasionalkan ke dalam dimensi dan indikator yang diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan PT Master Sentosa Cemerlang melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara untuk memperoleh gambaran empiris mengenai variabel penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dokumen perusahaan, serta literatur lain yang relevan untuk mendukung landasan teori dan analisis penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT Master Sentosa Cemerlang yang berlokasi di Tangerang Selatan selama periode Agustus hingga Oktober 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 80 karyawan tetap PT Master Sentosa Cemerlang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi terstruktur, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian dan analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.



### 3. Hasil dan Diskusi

#### Hasil

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	R Tabel	Keterangan
Loyalitas Karyawan (Y)	8	0,271 – 1,000	0.256	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	9	0,270 – 0,470	0.256	Valid
Komunikasi Kerja (X2)	9	0,270 – 1,000	0.256	Valid
Disiplin Kerja (X3)	6	0,279 – 0,318	0.256	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 59, dengan ketentuan r tabel  $df = n - 2$  ( $59 - 2 = 57$ ) diperoleh nilai r tabel sebesar 0,256. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel loyalitas karyawan (Y), kepuasan kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan disiplin kerja (X3) bahwasanya semua instrument pernyataan dinyatakan VALID karena nilai r hitung menunjukkan angka lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,256 dan juga ada yang lebih kecil dari r tabel sebesar 0,256. Dengan demikian data ini telah menjadi gap (terbaru) dan selanjutnya dapat dilakukan uji realibilitas.

#### Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Loyalitas karyawan (Y)	0,736	Reliabilitas Mencukupi
Kepuasan kerja (X1)	0,653	Reliabilitas Moderat
Komunikasi interpersonal (X2)	0,770	Reliabilitas Mencukupi
Disiplin kerja (X3)	0,699	Reliabilitas Moderat

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2, nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,600 di mana untuk loyalitas karyawan sebesar 0,700 dikategorikan ke dalam reliabilitas mencukupi, kepuasan kerja sebesar 0,689 yang menunjukkan reliabilitas moderat, komunikasi interpersonal sebesar 0,716 termasuk ke dalam reliabilitas mencukupi dan disiplin kerja sebesar 0,688 termasuk ke dalam reliabilitas moderat. Oleh karena itu, seluruh data dapat dinyatakan reliabel serta dapat kemudian dilakukan pengujian selanjutnya.

#### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi telah diuji melalui uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0.200 > 0.05$ . Dengan demikian, karena nilai tersebut melebihi taraf signifikansi 0.05, dapat dinyatakan bahwa data pada uji normalitas dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance  $> 0,01$  dan VIF  $< 10$ . Kepuasan Kerja memiliki Tolerance ( $0,304 > 0,01$ ) serta VIF ( $3,287 < 10$ ). Komunikasi Interpersonal juga menunjukkan Tolerance ( $0,300 > 0,01$ ) dan VIF ( $4,845 < 10$ ). Terakhir, Disiplin Kerja juga menunjukkan Tolerance ( $0,200 > 0,01$ ) dan VIF ( $5,006 < 10$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ditemukan adanya multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot* dan hasilnya menunjukkan tidak adanya pola tertentu, sehingga model bebas dari gejala heteroskedastisitas. Selain itu dilakukan



juga uji autokorelasi, menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,286 yang dimana nilai DurbinWatson (D-W) tersebut  $1,65 < DW < 2,35$ , artinya  $1,65 < 2,286 < 2,35$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis tidak mengalami masalah autokorelasi. Dengan demikian, data penelitian layak digunakan untuk pengujian hipotesis pada persamaan analisis regresi linier berganda.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.706	2.635		1.027	.309
Kepuasan Kerja (X1)	.208	.122	.208	1.703	.094
Komunikasi Interpersonal (X2)	.437	.125	.520	3.501	.001
Disiplin Kerja (X3)	.272	.224	.183	1.214	.230

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas maka model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Loyalitas Karyawan =  $2,706 + 0,208X1 + 0,437X2 + 0,272X3 + e$  , maka didapat:

Nilai konstanta 2.706 mempunyai makna bahwa apabila variabel Kepuasan kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Disiplin kerja sebesar 0 (nol) maka besarnya variabel Loyalitas Karyawan Karyawan (Y) adalah 2.706. Koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,208 berarti setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan loyalitas karyawan sebesar 0,208, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,437 artinya jika komunikasi interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan menaik sebesar 0,437, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Kemudian, koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,273 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan akan menaik sebesar 0,273, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.736	1.947

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa angka R Square sebesar 0,750, artinya bahwa 75,0% dependen loyalitas karyawan mampu dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independent yaitu kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan).



## Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.706	2.635		1.027	.309
Kepuasan Kerja (X1)	.208	.122	.208	1.703	.094
Komunikasi Interpersonal (X2)	.437	.125	.520	3.501	.001
Disiplin Kerja (X3)	.272	.224	.183	1.214	.230

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil dapat disimpulkan t tabel dalam penelitian ini yaitu  $59 = 2.001$ , kemudian dapat dianalisis sebagai berikut:

### Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel penelitian kepuasan kerja sebagai variabel independen. Bahwa koefisien hasil Uji-t dari kepuasan kerja menunjukkan tingkat signifikansi 0,094 ( $>5\%$ ). Untuk nilai t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 1,703 sedangkan nilai t tabelnya adalah 2.001. Karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Master Sentosa Cemerlang.

### Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel penelitian komunikasi interpersonal sebagai variabel independen. Bahwa koefisien hasil Uji-t dari komunikasi interpersonal menunjukkan tingkat signifikansi 0,001 ( $<5\%$ ). Untuk nilai t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 3,501 sedangkan nilai t tabelnya adalah 2.001. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Master Sentosa Cemerlang.

### Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel penelitian komunikasi interpersonal sebagai variabel independen. Bahwa koefisien hasil Uji-t dari komunikasi interpersonal menunjukkan tingkat signifikansi 0,230 ( $>5\%$ ). Untuk nilai t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 1.214 sedangkan nilai t tabelnya adalah 2.001. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Master Sentosa Cemerlang.

## Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.451	3	208.484	54.974	.000 <sup>b</sup>
	Residual	208.583	55	3.792		
	Total	834.034	58			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2)

Sumber: Data diolah, 2026



Berdasarkan hasil, maka didapat perhitungan  $F_{tabel} = 59 - 4 - 1 = 55$  (2,776). Dari hasil analisis regresi dapat diketahui pula bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  54,974 yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (2,776). Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Master Sentosa Cemerlang.

## **Diskusi**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Master Sentosa Cemerlang. Maka,  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan atau memperkuat dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Sania & Putra, 2024b) dan (Nasution & Hidayat, 2019b) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak ada pengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Loyalitas Karyawan**

Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Master Sentosa Cemerlang. Maka,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil ini mendukung penelitian (Hasbiyah et al., 2024; Hermanto & Purwanti, 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, temuan ini berbeda dengan (Komarudin et al., 2025) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan tanpa dukungan faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal akan lebih efektif jika didukung oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Master Sentosa Cemerlang. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan atau memperkuat dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Sopali et al., 2025) dan (Trihana et al., 2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Namun, hasil ini berbeda dengan (Yandiarius & Juhaeti, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Dari hasil dari penelitian yang penulis lakukan, tentang mengenai kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Master Sentosa Cemerlang, diperoleh hasil bahwa menyatakan kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan atau memperkuat dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Bilady et al., 2024) dan (Mahri & Rismawati, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, komunikasi yang efektif, dan tingkat disiplin yang baik merupakan faktor dominan dalam membentuk loyalitas karyawan. Dalam konteks organisasi, tingginya kontribusi ketiga variabel tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara optimal untuk menciptakan karyawan yang berkomitmen dan setia terhadap perusahaan.



#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, secara simultan kepuasan kerja, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Master Sentosa Cemerlang. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini memperkuat teori dan temuan penelitian terdahulu, sekaligus menjelaskan adanya perbedaan hasil penelitian dalam konteks organisasi yang berbeda. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas interaksi dan hubungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, meskipun secara simultan seluruh variabel tetap memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan peningkatan kualitas komunikasi interpersonal antara karyawan dan pimpinan maupun antar sesama karyawan, melalui komunikasi yang terbuka, jelas, dan saling menghargai. Selain itu, perusahaan tetap perlu mengelola kepuasan kerja dan disiplin kerja secara terpadu, antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sistem penghargaan yang adil, serta penerapan aturan kerja yang konsisten. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel dan objek penelitian yang masih terbatas pada satu perusahaan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian pada sektor dan perusahaan yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

#### Referensi

1. Bilady, R., Recky, I. G. D., & Nazarudin. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Baraka Sarana Tama. *Jurnal Economica*, XII(2), 194–204.
2. Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
3. Hasbiyah, D., Putri, V. T., & Luthfie, M. (2024). Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Madani Pet Shop Bogor. *Karimah Tauhid*, 3(1), 1258–1264. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i1.11505>
4. Hermanto, & Purwanti, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Tingkat Loyalitas Pelanggan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(12), 49–59.
5. Komarudin, P., Adiwina, D., & Irawan. (2025). eran Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Boo Young Indonesia. *Journal of Management and Creative Business*, 3(1), 340–355.
6. Mahri, S. F., & Rismawati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–16.
7. Nasution, M. H., & Hidayat. (2019a). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN) TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN RUMAH SAKIT SURYA INSANI KABUPATEN ROKAN HULU. *Cano Ekonomos*, 8(2), 42–53.
8. Nasution, M. H., & Hidayat. (2019b). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN) TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN RUMAH SAKIT SURYA INSANI KABUPATEN ROKAN HULU. *Cano Ekonomos*, 8(2), 42–53.
9. Padmawati, G. A. E., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Sukawat. *Jurnal EMAS*, 4(5), 1117–1127. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6614/5048>
10. Rachmadina, S. C., & Baskoro, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz. *Urnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(3), 341–354. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4765>
11. Sania, A., & Putra, A. B. (2024a). Pengaruh Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan ( Studi Pada PT . Idea Publika Grup). *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 1(1), 25–38.
12. Sania, A., & Putra, A. B. (2024b). Pengaruh Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan ( Studi Pada PT . Idea Publika Grup ). *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 1(1), 25–38.
13. Sopali, F., Charli, C. O., & Azizi, M. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt. Stellindo Padang. *Journal of Innovative and Creativity (Joecy)*, 3(2), 11206–11215. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i2.1859>
14. Trihana, Syarif, M., Anggraini, D., & Tri. (2025). Pengaruh stres kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. nusa kahyangan asri ketewel Gianyar. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2), 181–189.
15. Yandiaris, M., & Juhaeti. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Bina Seroja Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 88–100. <https://doi.org/10.35968/873cdj40>