



Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar

Khaerun¹, Ahmad², Andi Risfan Rizaldi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

khaerunhaerun004@gmail.com, ahmad@unismuh.ac.id, andi.risfan@unismuh.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar. Kepuasan kerja merupakan variabel independen (X) yang diukur melalui lima indikator utama, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja. Sementara itu, loyalitas pegawai sebagai variabel dependen (Y) diukur melalui enam indikator meliputi kepatuhan terhadap peraturan organisasi, kesediaan bekerja keras, rasa memiliki terhadap organisasi, keinginan untuk tetap bekerja, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert yang disebarakan kepada 60 responden yang merupakan pegawai aktif Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar, ditentukan menggunakan rumus Slovin dari populasi 150 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji t parsial, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan nilai t hitung sebesar 8,994 dan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan 58,2% variasi loyalitas pegawai, sedangkan 41,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja, terutama dari aspek kompensasi dan pengembangan karier, menjadi langkah strategis bagi organisasi dalam membangun loyalitas pegawai yang berkelanjutan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai, Regresi Linear Sederhana, Kantor Imigrasi Makassar

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis yang berperan sebagai faktor penentu utama bagi keberhasilan suatu organisasi, baik dalam lingkungan sektor publik maupun sektor swasta. Dalam konteks lembaga pemerintahan, khususnya institusi yang berfokus pada pemberian layanan publik seperti Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar, mutu kinerja tiap pegawai berimplikasi sangat besar pada kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Demi mewujudkan pelayanan prima bagi publik, aparat pemerintah dituntut tidak hanya menguasai kompetensi teknis, melainkan juga memiliki kepuasan kerja serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja [1].

Kepuasan kerja merupakan sikap menyeluruh seorang individu terhadap pekerjaan yang diembannya, mencerminkan sejauh mana seseorang merasa nyaman, menikmati, dan menghargai pekerjaannya. Tingkat kepuasan ini dipengaruhi berbagai faktor krusial seperti besaran kompensasi yang diterima, kondisi lingkungan kerja, kualitas hubungan antarpegawai, serta kesempatan pengembangan karier. Di sisi lain, loyalitas pegawai dapat dipahami sebagai wujud kesetiaan dan komitmen kuat seorang pekerja terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang tampak melalui kemauan untuk tetap menjadi bagian dari institusi, memberikan kontribusi optimal, serta menjaga citra organisasi dalam berbagai situasi [2].

Berdasarkan observasi awal di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar, diperoleh gambaran bahwa sejumlah pegawai belum sepenuhnya merasakan kepuasan terhadap kondisi kerja yang berlangsung. Beberapa pegawai menyampaikan keluhan terkait tingginya beban kerja, minimnya peluang untuk memperoleh promosi jabatan, serta adanya sistem penghargaan dan insentif yang dinilai belum berjalan secara proporsional dengan tanggung jawab pekerjaan. Situasi ini berpotensi memengaruhi motivasi kerja dan menurunkan tingkat loyalitas pegawai, terlebih dalam kondisi pelayanan publik yang menuntut kecepatan dan efektivitas dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun instansi telah berupaya menerapkan berbagai kebijakan internal sebagai upaya peningkatan kinerja, tingkat kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya sejalan dengan loyalitas yang diharapkan organisasi. Kondisi tersebut menjadi isu krusial untuk diteliti lebih mendalam mengingat loyalitas pegawai yang tinggi merupakan faktor strategis yang sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas organisasi serta kualitas pelayanan publik di bidang keimigrasian. Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar berada di bawah naungan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia dengan tanggung jawab pelayanan publik yang tinggi, yaitu mengatur dan mengawasi arus keluar-masuk warga negara Indonesia maupun asing, menerbitkan paspor, serta menangani visa dan izin tinggal [3].

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan adanya keterkaitan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pegawai. Prayekti et al. [4] menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. Giovanni dan Ie [5] juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, Aminah dan Dwiarti [6] membuktikan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, penelitian yang secara spesifik menelaah instansi vertikal seperti Kantor Imigrasi masih tergolong terbatas, sehingga penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan (research gap) tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan mutu pengelolaan SDM pada instansi keimigrasian, sekaligus menjadi referensi empiris bagi peneliti selanjutnya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang dirancang untuk menganalisis fenomena tertentu dengan fokus pada populasi atau sampel yang telah ditentukan, menggunakan instrumen penelitian yang terstandarisasi, dan menganalisis data secara statistik [7]. Pendekatan kuantitatif dipilih karena fokus utama penelitian adalah mengukur dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai berdasarkan bukti empiris yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar, yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 31, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Institusi ini merupakan instansi vertikal di bawah pengawasan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan tugas utama pelayanan dan pengawasan keimigrasian di wilayah Makassar. Penelitian berlangsung selama tiga bulan, mencakup tahapan persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, analisis, hingga penyusunan laporan.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar, meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN), dengan total 150 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih.

2.3 Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian utama berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Variabel kepuasan kerja (X) diukur menggunakan 10 butir pernyataan berdasarkan indikator: pekerjaan itu sendiri, gaji/kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja. Variabel loyalitas pegawai (Y) diukur menggunakan 12 butir pernyataan berdasarkan indikator: kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan bekerja keras, rasa memiliki terhadap organisasi, keinginan untuk tetap bekerja, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pengumpulan data dilengkapi dengan studi dokumentasi dan kepustakaan sebagai data sekunder.

2.4 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui beberapa tahap. Pertama, uji kualitas data meliputi uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel ($df = n-2 = 58$, sehingga r tabel = 0,254 pada signifikansi 5%) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,60. Kedua, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas menggunakan pendekatan P-P Plot of Regression dan uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot. Ketiga, analisis regresi linear sederhana dengan persamaan

$Y = a + bX$, di mana Y merupakan loyalitas pegawai dan X merupakan kepuasan kerja. Keempat, pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial (kriteria: $\text{sig.} < 0,05$ berarti berpengaruh signifikan). Kelima, uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan variabel independen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Imigrasi Makassar didirikan pada tahun 1948 oleh pemerintah Belanda. Setelah terbentuknya institusi keimigrasian pada tanggal 26 Januari 1950, dibentuk Kantor Daerah Imigrasi (Kandim) di Jalan Seram No. 2, yang kemudian berganti nama menjadi Jalan Tentara Pelajar pada 1987. Pada tahun 1976, nomenklatur berubah menjadi Kantor Direktorat Jenderal Imigrasi (Kanditjen), dan pada 1980 menjadi Kantor Imigrasi. Tanggal 19 Mei 2005, kantor ini resmi berpindah ke Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 13, Daya, Makassar, yang diresmikan oleh Menteri Hukum dan HAM RI, Hamid Awaluddin, pada 23 Agustus 2005.

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar berada pada lokasi strategis sekitar 11 km dari Bandara Internasional Hasanuddin dan memiliki wilayah kerja mencakup 11 daerah administratif (1 kota dan 10 kabupaten) sesuai Keputusan Menteri Nomor M.03.PR.07.04 Tahun 1991. Kantor ini memiliki dua Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) di Bandara Internasional Hasanuddin dan Pelabuhan Laut Soekarno-Hatta. Tugas utamanya meliputi pemeriksaan imigrasi, pelayanan paspor, pelayanan bagi warga negara asing, serta pengawasan keimigrasian.

3.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 60 responden pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar, diperoleh gambaran karakteristik sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	71,7
	Perempuan	17	28,3
Usia	20–29 tahun	31	51,7
	30–39 tahun	19	31,7
	≥40 tahun	10	16,7
Pendidikan	S1	47	78,3
	S2	13	21,7
Masa Kerja	0–5 tahun	29	48,3
	6–10 tahun	21	35,0
	>10 tahun	10	16,7

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (71,7%), berusia 20–29 tahun (51,7%), berpendidikan sarjana S1 (78,3%), dan memiliki masa kerja 0–5 tahun (48,3%). Dominasi pegawai usia muda mencerminkan bahwa tenaga kerja di instansi ini memiliki potensi energi kerja dan kemampuan adaptasi yang tinggi, yang dapat berdampak positif pada kinerja dan loyalitas organisasi.

3.3 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi jawaban responden terhadap kedua variabel penelitian. Tabel 2 menyajikan nilai rata-rata tiap indikator variabel kepuasan kerja (X).

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X)

Indikator	Pernyataan	Total Skor	Mean
X1	Pekerjaan sesuai kompetensi saya	217	3,62
X2	Pekerjaan memberikan tantangan positif	215	3,58
X3	Gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	209	3,48

X4	Gaji yang adil dan layak	218	3,63
X5	Kesempatan promosi yang transparan	220	3,67
X6	Supervisi yang mendukung dan objektif	212	3,53
X7	Atasan memberikan arahan yang baik	224	3,73
X8	Atasan memberikan umpan balik konstruktif	229	3,82
X9	Hubungan baik dengan rekan kerja	229	3,82
X10	Kerja sama yang harmonis antarpegawai	232	3,87
Rata-rata			3,68

Sumber: Data Primer, 2026

Hasil analisis deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai rata-rata total variabel kepuasan kerja adalah 3,68, yang tergolong dalam kategori tinggi. Indikator dengan skor tertinggi adalah X10 (hubungan kerja yang harmonis antarpegawai) dengan mean 3,87, menunjukkan bahwa aspek hubungan sosial di lingkungan kerja sudah terjalin dengan baik. Sebaliknya, indikator dengan skor terendah adalah X3 (kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan) dengan mean 3,48, mengindikasikan bahwa aspek kompensasi masih perlu mendapat perhatian lebih dari manajemen instansi.

Tabel 3 menyajikan distribusi jawaban responden terhadap variabel loyalitas pegawai (Y).

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Pegawai (Y)

Indikator	Pernyataan	Total Skor	Mean
Y1	Mematuhi peraturan organisasi	228	3,80
Y2	Hadir tepat waktu sesuai ketentuan	232	3,87
Y3	Bersedia bekerja di luar jam kerja jika diperlukan	233	3,88
Y4	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	223	3,72
Y5	Bangga menjadi bagian dari organisasi	226	3,77
Y6	Menjaga nama baik instansi	229	3,82
Y7	Berencana tetap bekerja dalam jangka panjang	238	3,97
Y8	Tidak berniat mencari pekerjaan lain	231	3,85
Y9	Aktif dalam kegiatan organisasi	227	3,78
Y10	Mendukung program dan kebijakan instansi	228	3,80
Y11	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	238	3,97
Y12	Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan	233	3,88
Rata-rata			3,84

Sumber: Data Primer, 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata total variabel loyalitas pegawai adalah 3,84, tergolong dalam kategori tinggi. Indikator dengan skor tertinggi adalah Y7 (berencana tetap bekerja dalam jangka panjang) dan Y11 (menyelesaikan pekerjaan sesuai target) dengan mean masing-masing 3,97, menandakan komitmen kuat dan tanggung jawab tinggi pegawai. Indikator dengan skor terendah adalah Y4 (berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin) dengan mean 3,72, meskipun nilai ini masih tergolong kategori tinggi.

3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan sampel $n = 60$ dan $df = 58$ pada signifikansi 5%, nilai r tabel adalah 0,254. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung $> 0,254$. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	X1	0,644	0,254	Valid

	X2	0,761	0,254	Valid
	X3	0,491	0,254	Valid
	X4	0,691	0,254	Valid
	X5	0,609	0,254	Valid
	X6	0,611	0,254	Valid
	X7	0,502	0,254	Valid
	X8	0,559	0,254	Valid
	X9	0,662	0,254	Valid
	X10	0,616	0,254	Valid
Loyalitas Pegawai (Y)	Y1	0,677	0,254	Valid
	Y2	0,651	0,254	Valid
	Y3	0,606	0,254	Valid
	Y4	0,608	0,254	Valid
	Y5	0,650	0,254	Valid
	Y6	0,693	0,254	Valid
	Y7	0,508	0,254	Valid
	Y8	0,589	0,254	Valid
	Y9	0,531	0,254	Valid
	Y10	0,535	0,254	Valid
	Y11	0,621	0,254	Valid
	Y12	0,638	0,254	Valid

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X1–X10) dan variabel loyalitas pegawai (Y1–Y12) memiliki nilai r hitung di atas r tabel (0,254), sehingga semua item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0,816	0,60	Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)	0,846	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2026

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kepuasan kerja adalah 0,816 dan variabel loyalitas pegawai adalah 0,846. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan.

3.5 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan menggunakan pendekatan P-P Plot of Regression. Hasil menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan berada sangat dekat atau menempel pada garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas [8].

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik Scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) pada sumbu X dan SRESID (residual terstandarisasi) pada sumbu Y. Hasil menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis inferensial.

3.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap loyalitas pegawai (Y). Hasil olah data disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	11,652	3,861		3,017	0,004
Kepuasan Kerja (X)	0,937	0,104	0,763	8,994	0,000

Sumber: Data Primer, 2026; a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 11,652 + 0,937X + e$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut. Pertama, nilai konstanta (a) sebesar 11,652 menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja diasumsikan konstan atau bernilai nol, maka loyalitas pegawai diprediksi tetap sebesar 11,652. Nilai ini mengindikasikan adanya loyalitas dasar pegawai yang tidak semata-mata bergantung pada kepuasan kerja. Kedua, koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,937 bernilai positif, menandakan adanya hubungan searah antara kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,937 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

3.7 Uji Hipotesis (Uji t Parsial)

Uji t parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hipotesis yang diajukan adalah: H1 = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar.

Berdasarkan hasil pada Tabel 6, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,994 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa hasil uji t secara signifikan berbeda dari nol, sehingga hipotesis (H1) diterima. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi.

3.8 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,763	0,582	0,575	3,789

Sumber: Data Primer, 2026; a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja; b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R Square sebesar 0,582 atau 58,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan 58,2% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel loyalitas pegawai. Sementara sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, atau kompensasi. Nilai R = 0,763 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

3.9 Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar (t = 8,994; sig. = 0,000; R² = 0,582). Temuan ini mengandung makna bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka akan semakin tinggi pula komitmen dan kesetiaan mereka terhadap organisasi.

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan keinginan mereka. Dalam konteks Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar, kepuasan kerja terbentuk melalui lima dimensi utama. Pertama, dimensi pekerjaan itu sendiri—apakah tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan memberikan tantangan yang berarti. Kedua, dimensi gaji dan kompensasi—apakah imbalan yang diterima sebanding dengan beban dan tanggung jawab

pekerjaan. Ketiga, dimensi kesempatan promosi—apakah terdapat peluang pengembangan karier yang adil dan transparan. Keempat, dimensi supervisi—apakah atasan memberikan arahan, dukungan, dan umpan balik yang konstruktif. Kelima, dimensi hubungan dengan rekan kerja—apakah terjalin kerja sama dan komunikasi yang harmonis antarpegawai.

Fakta empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aspek hubungan kerja antarpegawai dan umpan balik dari atasan memiliki skor tertinggi dalam dimensi kepuasan kerja, dengan mean $X_{10} = 3,87$ dan $X_8 = X_9 = 3,82$. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja sosial yang kondusif berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, aspek kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan memiliki skor terendah ($X_3 = 3,48$), yang menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan persepsi pegawai terhadap keadilan kompensasi. Kondisi ini perlu mendapat perhatian manajemen karena aspek kompensasi yang tidak proporsional dapat menjadi faktor penghambat peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Dari sisi loyalitas, komitmen pegawai untuk tetap bekerja dalam jangka panjang ($Y_7 = 3,97$) dan penyelesaian pekerjaan sesuai target ($Y_{11} = 3,97$) menjadi indikator dengan nilai tertinggi. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas dan institusi, yang merupakan modal penting dalam menjaga kualitas pelayanan keimigrasian. Loyalitas pegawai di Kantor Imigrasi tidak hanya bersifat formal dalam bentuk kehadiran dan kepatuhan, tetapi juga tercermin melalui komitmen emosional dan tanggung jawab profesional dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Prayekti et al. [4] menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, dengan mekanisme bahwa kepuasan yang tinggi mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik dan mempertahankan komitmen jangka panjang. Giovanni dan Ie [5] juga membuktikan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, dengan menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja berdampak langsung pada retensi karyawan. Sabariah et al. [9] menemukan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, termasuk jenjang karir dan tunjangan, berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung konsep yang dikemukakan oleh Herzberg tentang faktor motivator dan faktor hygiene dalam teori dua faktor (two-factor theory). Faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan pekerjaan itu sendiri secara langsung mendorong kepuasan dan loyalitas, sementara faktor hygiene seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan dapat mencegah ketidakpuasan jika terpenuhi. Dalam konteks penelitian ini, aspek hubungan kerja dan supervisi berperan sebagai faktor motivator yang dominan, sedangkan kompensasi sebagai faktor hygiene yang masih memerlukan perbaikan [10].

Implikasi manajerial dari temuan ini cukup signifikan bagi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar. Manajemen perlu merancang kebijakan yang komprehensif dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai, terutama melalui peninjauan sistem kompensasi yang lebih adil dan proporsional sesuai beban kerja, pengembangan program karier yang transparan dan meritokratis, penguatan budaya umpan balik konstruktif dari pimpinan kepada bawahan, serta peningkatan fasilitas dan dukungan kerja yang mendorong produktivitas. Dengan meningkatnya kepuasan kerja di seluruh dimensi, organisasi dapat membangun loyalitas pegawai yang lebih kuat, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan keimigrasian kepada masyarakat.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya melibatkan satu variabel independen (kepuasan kerja), sehingga masih terdapat 41,8% variasi loyalitas yang belum dapat dijelaskan. Variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan work-life balance berpotensi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dan perlu dieksplorasi dalam penelitian lanjutan. Kedua, penelitian dilakukan pada satu instansi spesifik, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Penelitian dengan cakupan sampel yang lebih luas, misalnya melibatkan beberapa kantor imigrasi di Sulawesi Selatan atau Indonesia bagian timur, dapat memberikan hasil yang lebih representatif dan komprehensif.

4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 8,994 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis (H_1) diterima. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 11,652 + 0,937X$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,937 satuan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,582 menunjukkan bahwa 58,2% variasi loyalitas pegawai dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan 41,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Aspek

hubungan kerja dan supervisi menjadi dimensi kepuasan kerja dengan nilai tertinggi, sedangkan kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab pekerjaan menjadi dimensi yang masih perlu ditingkatkan. Dari sisi loyalitas, komitmen untuk tetap bekerja dalam jangka panjang dan penyelesaian pekerjaan sesuai target menjadi indikator paling kuat. Hasil penelitian mengimplikasikan bahwa organisasi perlu memperhatikan peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh, terutama melalui perbaikan sistem kompensasi, pengembangan program karier yang transparan, dan penguatan hubungan kerja yang harmonis, sebagai langkah strategis dalam membangun loyalitas pegawai yang berkelanjutan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang keimigrasian. Penelitian lanjutan disarankan untuk menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai pada instansi keimigrasian.

Referensi

- [1] E. Alfajriyah dan F. Rozi, Peran Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Prima di Lingkungan Administrasi Kantor, *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 3, no. 1, pp. 218-236, 2025.
- [2] C. Hemang et al., Employee Loyalty and Organizational Commitment: A Systematic Review, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 14, no. 2, pp. 45-62, 2025.
- [3] Kementerian Hukum dan HAM RI, Profil Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Makassar, Jakarta: Ditjen Imigrasi, 2023.
- [4] Prayekti et al., Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier dan Kompensasi pada Loyalitas Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 8, no. 3, pp. 112-127, 2023.
- [5] L. Giovanni dan M. Ie, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Jasa di Jakarta, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, vol. 24, no. 1, pp. 55-68, 2022.
- [6] D. S. Aminah dan R. Dwiarti, Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Loyalitas Karyawan CV. Sisi Barat Yogyakarta, *Indonesian Journal of Economics*, vol. 1, no. 12, pp. 1424-1430, 2024.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2020.
- [8] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2020.
- [9] Sabariah, M. Hakim, dan R. Pratiwi, Pengaruh Jenjang Karir dan Tunjangan Kerja pada Kepuasan dan Loyalitas Pegawai Kontrak, *Jurnal Sumber Daya Manusia*, vol. 5, no. 2, pp. 88-102, 2024.
- [10] F. Herzberg, B. Mausner, dan B. B. Snyderman, *The Motivation to Work*, New York: John Wiley and Sons, 1959.
- [11] R. Nurhandayani, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai pada Instansi Pemerintah, *Jurnal Ilmu Administrasi*, vol. 9, no. 2, pp. 145-159, 2022.
- [12] Maulidana dan Y. Hermansyah, Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada Loyalitas Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 33-48, 2024.
- [13] Pazrina, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai pada Kinerja Pegawai Universitas Tjut Nyak Dhien, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 6, no. 4, pp. 78-92, 2024.
- [14] Y. Hermansyah dan Sina, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bina Jaya Bhakti Utama Jakarta Barat, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 5, no. 3, pp. 201-215, 2024.
- [15] M. Salhuteru dan Hursepuny, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Organisasi Publik, *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 67-81, 2025.