

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Loyalitas Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja adalah sikap dan perilaku positif karyawan yang ditunjukkan melalui komitmen, dedikasi, dan kesediaan untuk mendukung tujuan organisasi secara berkelanjutan. Loyalitas tidak hanya diukur dari lamanya seseorang bekerja, tetapi juga dari keterlibatan aktif, kepatuhan terhadap kebijakan, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), loyalitas kerja mencerminkan hubungan emosional dan profesional yang kuat antara karyawan dan perusahaan, sehingga mendorong kinerja yang konsisten dan kontribusi jangka panjang.

(Riyanti, 2018), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas terhadap Perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

(Penulis et al., 2021), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Kadarwati (2017:108), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk

mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat. Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020:27), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Karakteristik Pribadi Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik Pekerjaan Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
3. Karakteristik Desain Perusahaan Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.
4. Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

2.1.3 Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Indikator menurut (Mathis & Jackson, 2006) loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kesiediaan Bertahan

Menggambarkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan yang memiliki kesediaan bertahan biasanya menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan prospek karier.

2. Kepatuhan terhadap Aturan

Ditunjukkan dengan perilaku menaati kebijakan, prosedur, dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Kepatuhan ini mencerminkan penghargaan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi dan sistem yang telah ditetapkan.

3. Keterlibatan dalam Organisasi

Merujuk pada partisipasi aktif karyawan dalam berbagai kegiatan atau program perusahaan, baik formal maupun informal. Karyawan yang terlibat biasanya memiliki motivasi tinggi untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi.

4. Rasa Memiliki terhadap Perusahaan

Sikap di mana karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan, sehingga memiliki kepedulian dan tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Rasa memiliki ini mendorong karyawan untuk menjaga citra dan reputasi perusahaan.

2.2 Komitmen Kerja

2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen kerja mencerminkan sejauh mana individu terikat pada organisasinya secara emosional, rasional, maupun moral.

Menurut (Akbar et al., 2017), komitmen kerja adalah sikap yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan terikat dan terlibat dengan organisasi mereka. Komitmen ini melibatkan kesediaan untuk melakukan tugas-tugas tambahan dan mengambil tanggung jawab lebih. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi biasanya menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan keterlibatan yang kuat dalam aktivitas perusahaan.

(Mirkovic, 2021), Komitmen kerja dikonsepskan sebagai komitmen emosional seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, termasuk adanya rasa kewajiban untuk tetap bertahan pada perusahaan ini, dan bahkan keinginan untuk tetap setia karena adanya ikatan emosional.

Richard M. Steers dalam (Tazkia, 2017), Komitmen kerja adalah rasa identifikasi terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan dalam usaha demi kepentingan organisasi, dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Mowday et al. (1979), Komitmen kerja merupakan keterlibatan individu yang kuat dalam mendukung organisasi, mencerminkan keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dan berupaya keras untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Komitmen kerja tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya:

1. **Kepuasan Kerja:** Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.
2. **Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan yang mendukung, transparan, dan menghargai kontribusi karyawan dapat meningkatkan komitmen.
3. **Budaya Organisasi:** Lingkungan kerja yang positif dan nilai-nilai budaya yang inklusif dapat mendorong rasa memiliki dalam diri karyawan.
4. **Peluang Pengembangan Karier:** Adanya jenjang karier yang jelas dan kesempatan pelatihan atau pengembangan diri meningkatkan loyalitas dan motivasi.
5. **Lingkungan Kerja Fisik dan Psikologis:** Tempat kerja yang nyaman dan sehat dari aspek fisik serta psikologis dapat mendukung komitmen yang lebih kuat.

2.2.3 Indikator Komitmen Kerja

Komitmen kerja sering diukur melalui tiga dimensi utama yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer, yaitu:

1. **Komitmen Afektif** (*Affective Commitment*)

Merujuk pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Indikatornya meliputi:

- **Perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi**

Karyawan merasa bangga dan senang menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja.

- **Keterlibatan dalam kegiatan organisasi**

Karyawan secara aktif terlibat dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.

- **Keinginan untuk berkontribusi lebih**

Karyawan memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi lebih demi kemajuan organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Berkaitan dengan kesadaran karyawan terhadap konsekuensi yang mungkin timbul jika mereka meninggalkan organisasi. Indikatornya meliputi:

- **Pertimbangan kerugian jika keluar dari organisasi**

Karyawan mempertimbangkan kerugian finansial atau non-finansial yang mungkin terjadi jika mereka keluar dari organisasi.

- **Keterikatan pada pekerjaan karena kebutuhan**

Karyawan tetap berada di organisasi karena merasa membutuhkan pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup.

- **Kurangnya alternatif pekerjaan lain**

Karyawan merasa sulit untuk menemukan pekerjaan lain yang setara di luar organisasi.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Berkaitan dengan rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Indikatornya meliputi:

- **Rasa tanggung jawab terhadap organisasi**

Karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bekerja di organisasi.

- **Kesetiaan terhadap organisasi**

Karyawan menunjukkan loyalitas dan kesetiaan terhadap organisasi.

- **Keyakinan bahwa tetap di organisasi adalah hal yang benar**

Karyawan percaya bahwa tetap bekerja di organisasi adalah keputusan yang tepat secara moral.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2019), kepuasan kerja merupakan tingkat sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara harapan dan kenyataan yang dirasakan.

Hasibuan (2017:202), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya dan tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Sedangkan Sutrisno (2017:74), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, dan kompensasi yang diterima di tempat kerja dalam hal-hal yang mempengaruhi faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari seperangkat sikap individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, adaptasi individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, dan yang mengarah pada sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Menurut Ahmad et.al., (2018:85), job satisfaction means how employee of an organization feels about workout. Artinya, kepuasan kerja adalah apa yang karyawan pikirkan tentang pekerjaan mereka. Hal ini dapat memiliki efek positif atau negatif pada karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi dan yang akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka dan sebaliknya. Sedangkan Handoko (2018:193), mengungkapkan bahwa

kepuasaan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan dalam kerja yang berkaitan dengan kompensasi dari perusahaan, kerjasama antar karyawan, dan kondisi kerja karyawan yang bisa mempengaruhi faktor karyawan yaitu faktor fisiologis seorang karyawan dalam bekerja.

2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri yang berperan dalam kepuasan kerja karyawan tergantung dari kepribadian masing-masing karyawan. Menurut (Adolph, 2016), terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Model ini bertujuan untuk menentukan kepuasan kerja berdasarkan tingkat karakteristik kerja yang memberikan kesempatan bagi seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil dari terpenuhinya harapan. Menanggapi harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Orang tidak puas ketika harapan lebih besar dari apa yang mereka terima. Sebaliknya, individu dianggap puas ketika mereka menerima kinerja yang melebihi harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan adalah hasil dari pengakuan bahwa suatu pekerjaan memberikan realisasi nilai dari pekerjaan individu yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini, kebahagiaan dikatakan bergantung pada seberapa adil seorang individu diperlakukan di tempat kerja. Kebahagiaan adalah hasil dari persepsi masyarakat bahwa membandingkan output dan input tenaga kerja relatif lebih menguntungkan daripada membandingkan output dan input tenaga kerja lain.

5. Komponen Genetik (*Dispositional atau Genetic Components*)

Beberapa rekan kerja dan teman tampaknya senang dengan lingkungan kerja yang berbeda, sementara yang lain tampaknya tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi dari karakteristik individu dan faktor genetik. Model ini berarti bahwa perbedaan individu terkait hanya untuk menjelaskan karakteristik kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator menurut Robbins & Judge (2019), kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan Kompensasi

Tingkat kesesuaian antara gaji, tunjangan, dan fasilitas dengan beban kerja serta kebutuhan karyawan

2. Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja

Kualitas interaksi dan dukungan yang diterima dari atasan maupun rekan kerja.

3. Kesempatan Pengembangan Karier

Adanya peluang promosi, pelatihan, dan pengembangan diri yang jelas dan adil.

4. Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

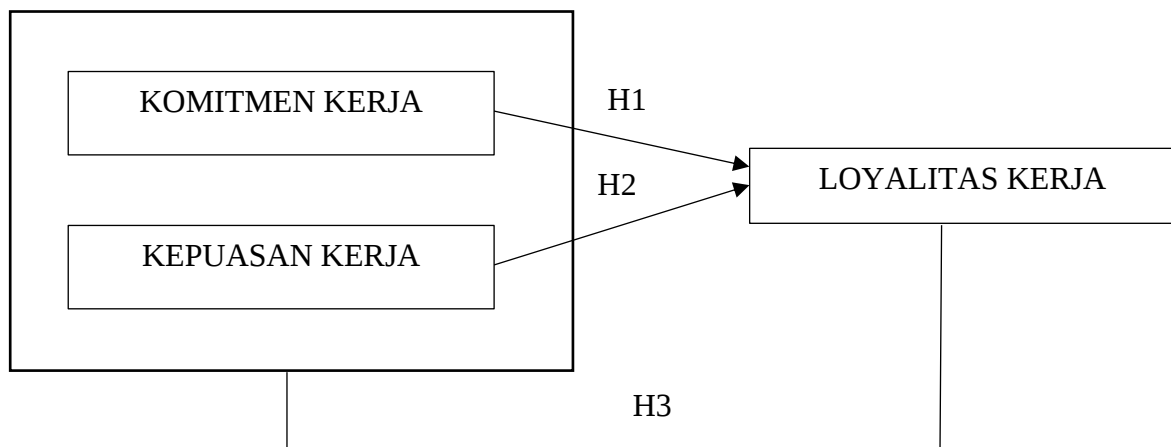
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul penelitian	Variable penelitian	Hasil penelitian	Sumber penelitian
1	(Fakhrezi et al., 2024)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja PT. Tri Jaya Teknik Karawang	Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja	Secara simultan dan parsial, komitmen organisasi dan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan	Vol. 7 No. 5 (2024): Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (COSTING) https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12002
2	(Padmaka et al., 2022)	Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas untuk Meningkatkan Kinerja Guru	Komitmen, Kepuasan Kerja, Loyalitas, Kinerja	Komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru.	Vol 15, No 1 (2022) > Padmaka http://dx.doi.org/10.30813/jbam.v15i1.3325
3	(Hamisah & Nawawi, 2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional terhadap Loyalitas Pegawai di Taspen Life Jakarta	Kepuasan Kerj, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Loyalitas Pegawai	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai; Kompetensi tidak berpengaruh signifikan	Jil. 5 No.2 (2023): Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23418

4	(Muhammad Fadel Ghassan, Rahmania Mustahidda, (2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang.	Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan	Ketiga variable berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	Vol. 3 No. 2 (2023): Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia https://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/hrd-journal/issue/view/53
5	Selfy Handayani, Surya Dharma, Purbo Jadmiko, (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Karyawan pada Pegawai PT. Bank Sinarmas TBK Cabang Padang	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Loyalitas Karyawan	Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	Jil. 17 No. 2 (2020): RINGKASAN EKSEKUTIF KUMPULAN MAHASISWA PRODI MANAJEMEN WISUDA KE 74 TAHUN 2020 https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/issue/view/817
6	Dimas Bagus Prasetya, (2025)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memiliki Hubungan Positif Signifikan Terhadap Retensi Karyawan	Jil. 13 No.5 (2025): Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/issue/view/728
7	Nurul Annisa Fitri, (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 3 di Yogyakarta	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention Karyawan	Vol 7, No 4 (2018) https://journal.student.uny.ac.id/jmbi/article/view/12934?utm_source=chatgpt.com

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu Kerangka penelitian ini akan melihat pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan unit Airport Security pada PT Angkasa pura Indonesia Kantor Cabang Bandara Internasional Minangkabau adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penelitian, 2025

2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Ningtyas (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Fraenkel dan Wallen, 2021). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

2.6.1 Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Komitmen kerja mencakup kesediaan karyawan untuk bekerja melebihi tanggung jawab formal, keterikatan emosional terhadap organisasi, serta keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi. Komitmen ini menjadi fondasi dalam membangun loyalitas kerja, yang tercermin dari keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama, memberikan kontribusi optimal, serta mempertahankan hubungan kerja yang harmonis.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, loyalitas karyawan menjadi salah satu aset berharga yang dapat meningkatkan produktivitas dan menurunkan tingkat turnover. Organisasi yang mampu menumbuhkan komitmen kerja secara konsisten cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih stabil dan berdedikasi. Hal ini berkaitan erat dengan strategi manajemen SDM yang mendorong keterlibatan karyawan, komunikasi dua arah, dan pemberian penghargaan atas kontribusi.

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. penelitian oleh (Fakhrezi et al., 2024), di PT. Tri Jaya Teknik Karawang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. dan penelitian oleh Galih et al. (2020) menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian oleh Suwandi (2017) menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Komitmen afektif, normatif, dan kontinu menjadi aspek penting yang memengaruhi sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi. Penelitian lainnya oleh Nurlaila (2020) juga membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk loyal terhadap organisasi.

Berdasarkan teori dan didukung hasil penelitian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan unit Airport Security pada PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandara Internasional Minangkabau.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Handoko (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini menjelaskan bahwa apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka besar kemungkinan mereka akan menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas, maka potensi untuk berpindah kerja atau menurunnya loyalitas akan meningkat.

Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karir. Kepuasan terhadap aspek-aspek tersebut dapat menciptakan ikatan emosional dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, meningkatkan kepuasan kerja menjadi salah satu strategi penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang loyal dan produktif.

Hasibuan (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. Jika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung akan bertahan dan memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya tingkat turnover dan menurunnya keterlibatan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini memperkuat hasil dari Prasetyo dan Anggraini (2018) yang menemukan bahwa karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini ditandai dengan rendahnya niat untuk keluar dari pekerjaan dan tingginya komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa penelitian lain juga mendukung bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu utama loyalitas kerja. Penelitian oleh Ramadhani (2019) menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan yang tinggi berbanding lurus dengan loyalitas karyawan, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan di rumah sakit, di mana interaksi langsung dengan pasien memerlukan tingkat kepuasan dan dedikasi yang tinggi.

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan unit Airport Security pada PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandara Internasional Minangkabau.

2.6.3 Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Komitmen kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut serta berkontribusi secara maksimal. Menurut Becker (2016), komitmen kerja yang tinggi akan mendorong loyalitas kerja karyawan karena adanya rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Hasil penelitian Wahyuni dan Handayani (2019) menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas kerja. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan loyalitas lebih tinggi dan memiliki kecenderungan untuk bertahan lebih lama dalam organisasi. Sutanto dan Kurniawan (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Loyalitas kerja merupakan cerminan dari komitmen dan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Menurut Riyadi dan Ramli (2018), komitmen dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, kombinasi dari keduanya dapat memperkuat ikatan emosional dan motivasi karyawan untuk tetap setia terhadap organisasi. Dengan demikian, pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

H3: Diduga komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan unit Airport Security pada PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandara Internasional Minangkabau.