

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI CABANG KOTA PALEMBANG
TAHUN 2019/2020**



Skripsi

Nama: Fransiska Wulandari

Nim: 212016006

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI CABANG KOTA PALEMBANG
TAHUN 2019/2020**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama: Fransiska Wulandari

Nim: 212016006

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fransiska Wulandari
Nim : 212016006
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang Tahun2019/2020

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 10 Agustus 2020

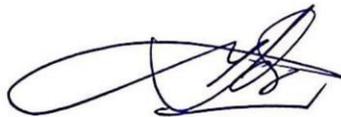

Fransiska Wulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang Tahun 2019/2020
Nama : Fransiska Wulandari
NIM : 212016006
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembimbing I,

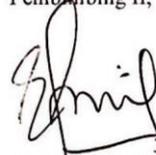


Dr.H.M.Idris, SE.M.Si
NIDN: 0213106001

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Pembimbing II,



Ervita Safitri, SE.M.Si
NIDN: 0225126801

Mengetahui,

Dekan

u. b. Ketua Program Studi Manajemen



Zafeta Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar Ra’d:11)”

“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm : 39)”

“ Setiap orang pasti mempunyai mimpi, begitu juga dengan saya, namun bagi saya yang paling penting adalah bukan seberapa besar mimpi yang kamu punya, tetapi ialah seberapa besar usaha kamu untuk memujudkan mimpi itu (penulis) ”

Dengan Cinta dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Rudi Hartono dan Ibu Sumarni**
- ❖ Adikku Monica Mandasari, Iin Anggara Saputra, Amanda Ramadani**
- ❖ Dosen Pembimbingku Bapak Dr. H.M.Idris,SE.M.Si, dan IbuErvita Safitri,SE.M.Si**
- ❖ Sahabat-sahabat seperjuanganku**
- ❖ Almamater Kebanggaanku**

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang Tahun 2019/2020** dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 53 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 22.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Rudi Hartono dan Ibunda Sumarni, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang telah diberikan , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. H.M.Idris,SE.M.Si, dan Ervita Safitri,SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi
4. Pimpinan dan seluruh karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
5. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
6. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Agustus 2020

Fransiska Wulandari

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Persembahan dan Motto	iv
Halaman Prakata	v
Halaman Daftar Isi	vi
Halaman Daftar Tabel	ix
Abstrak	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	27
C. Hipotesis	32
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi Dan Sampling.....	36
E. Data Yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan Hasil penelitian	68
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Presentase Data Penilaian Kinerja	6
Tabel III.1	Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	35
Tabel III.2	Jumlah Karyawan.....	37
Tabel IV.1	Uji Validitas Kinerja Karyawan	48
Tabel IV.2	Uji Validitas Kepuasan Kerja	49
Tabel IV.3	Uji Validitas Loyalitas	50
Tabel IV.4	Uji Reliabilitas	51
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	54
Tabel IV.8	Jawaban Responden Variabel Kinerja	55
Tabel IV.9	Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel IV.10	Jawaban Responden Variabel Loyalitas	61
Tabel IV.11	Analisis Regresi Linier Berganda	64
Tabel IV.12	Uji F	65
Tabel IV.13	Uji T	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Relibilitas
- Lampiran 5 Tabulasi
- Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 8 Sertifikat AIK
- Lampiran 9 Sertifikat TOEFL
- Lampiran 10 Plagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran 11 Lembar Persetujuan Skripsi
- Lampiran 12 Biodata Penulis

ABSTRAK

Fransiska Wulandari / 212016006 / 2020 / Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang?. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 51 karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (40,976) > F_{tabel} (2,42)$ dan $t_{hitung} (8,697)X_1 (-1,702)X_2 > t_{tabel} (1,67722)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Loyalitas (X_2) terhadap Kinerja (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Loyalitas, dan Kinerja

ABSTRACT

Fransiska Wulandari / 212016006/2020 / *The Effect of Job Satisfaction and Loyalty on Employee Performance at PERUM DAMRI Palembang City Branch.*

The formulation of the problems in this study was Is there any effect of job satisfaction and loyalty on the performance of employees of the Palembang City Branch of PERUM DAMRI? The sample used was 51 employees at the PERUM DAMRI Palembang City Branch with sampling techniques using Proportionate Stratified Random Sampling. The data used in this study were primary and secondary data. Data collection methods used were through questionnaires and documentation. Quantitative analysis of the data used was multiple quantitative analysis. The results showed that from the calculation Fobtained was (40.976) > Ftable (2.42) and tobtained was (8.697) > X1 (1.702) > X2 > t table (1.67722). It meant that H0 was rejected and Ha was accepted. It showed that Job Satisfaction (X1) and Loyalty (X2) had an effect on Performance (Y), both simultaneously and partially

Key words: job satisfaction, loyalty, and performance

PENGESAHAN
NO. 42 / Abstract / L.B.U.M.P. / VIII / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang *AM*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Pada perkembangan sekarang ini, pandangan sebagai karyawan bukan hanya sumber daya belaka, melainkan lebih dari modal atau aset dengan istilah baru *Human Resource* (HR), *Human Capital* (HC) karena SDM dilihat bukan sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan. Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2016: 2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Semakin berkembangnya teknologi, jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan secara serius oleh tenaga kerja yang berkualitas maka hasil yang dicapai akan lebih baik. Oleh karena itulah tuntutan akan adanya pegawai yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kinerja juga bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja, menurut Mathis dan Jackson (dalam Donni Juni Priansa, 2018:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu faktor yang penting karena dalam dunia usaha perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat bersamaan pula, karyawan memerlukan umpan balik atau hasil kerja mereka dimasa yang akan datang. Hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Di dalam suatu perusahaan, faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, loyalitas karyawan. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Loyalitas dari karyawan itu sendiri tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang sudah memiliki sikap loyal

kepada perusahaan artinya mereka akan siap memberikan kinerja terbaik mereka dengan adanya sikap loyal karyawan terhadap perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuannya.

Dalam mengelola SDM, kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Edy Sutrisno: 74).

Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan), faktor sosial (meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan), faktor utama dalam pekerjaan (meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju). Menurut Brown & Ghiselli, bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja. Adapun dari keempatnya adalah kedudukan,

pangkat, jaminan finansial dan sosial, mutu pengawasan. Jika keseluruhan sudah berjalan baik dari perusahaan, diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas itu sendiri tidaklah mudah, loyalitas adalah sikap mental yang ditunjukkan kepada perusahaan. Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional, loyalitas karyawan dapat di nilai dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga yang dicurahkan oleh seorang karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Tetapi loyalitas karyawan juga bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam perusahaan tersebut, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain : taat pada peraturan, tanggung jawab kepada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan. Jika keseluruhan sudah berjalan baik dari perusahaan, diyakini dapat menimbulkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan dan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga perusahaan lebih cepat mencapai tujuannya.

PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan transportasi yang berada dalam naungan (BUMN). Perusahaan ini juga berkepetingan dengan kinerja karyawan, kinerja akan ditentukan oleh karyawan yang puas cenderung akan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab serta loyal atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sub bagian umum dan karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang telah memberikan rekapitulasi data mengenai penilaian kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang secara keseluruhan pada tahun 2019 dan 2020. Penyajian ringkasan rekapitulasi data dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Ringkasan Persentase Data Penilaian Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang

No.	Faktor Penilaian Kinerja	Persentase		Penurunan (%)	Kenaikan (%)
		2019	2020		
1	Pengembangan Diri (<i>Continuous Learning</i>)	90	88	2	-
2	Integritas (<i>Integrity</i>)	88	87	1	-
3	Membangun Kepercayaan (<i>Building Trust</i>)	90	92	-	2
4	Profesionalisme (<i>Work Standard</i>)	92	89	3	-
5	Kerjasama Tim (<i>Teamwork</i>)	87	86	1	-

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

Data yang disajikan dalam tabel 1.1 di atas tampak bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada rata-rata hasil penilaian kinerja pada masing-masing indikator kinerja karyawan pada tahun 2020 yang secara umum mengalami penurunan jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja pada tahun 2019. Penurunan faktor penilaian terbesar terletak pada faktor penilaian kerja profesionalisme. Pentingnya kinerja karyawan pada PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang yang terkait dengan profesionalisme sangat penting karena setiap karyawan diharapkan memiliki standar kerja yang tinggi supaya kinerja karyawan menjadi optimal. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja karyawan dapat menjadi petunjuk adanya gejala yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Selain itu fenomena lain yang dapat dilihat dari PERUM DAMRI adalah kurangnya alat-alat kebersihan sehingga karyawan sulit membersihkan area kantor dan membuat karyawan tidak nyaman untuk bekerja sehingga dapat berdampak kepada kinerja karyawan.

Masalah yang terjadi terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang seperti kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya pengembangan karir, masalah secara psikologis dan kurang termotivasi terhadap pekerjaan kepuasan kerja yang rendah diakibatkan kemampuan yang dimiliki karyawan belum dapat memenuhi apa yang diminta perusahaan sehingga hal tersebut mengakibatkan karyawan jika di kasih perintah oleh atasan tetapi karyawan tidak dapat memenuhi hal ini sangat

nampak bahwa kemampuan karyawan sangat kurang. Fenomena lain yang terjadi adalah kesetiaan karyawan PERUM DAMRI kurang adanya, hal ini ditandai dengan adanya komplain customer kepada driver tetapi driver juga ikut menjelekan perusahaan seharusnya karyawan harus menutupi kesalahan perusahaan dengan menjelaskan kepada customer tanpa menjatuhkan atau menjelek-jelekan perusahaan. Hal lain yang dapat dilihat dari PERUM DAMRI kurangnya kreatifitas karyawan, pada saat jam kerja karyawan hanya tidur-tiduran dan bersantai tanpa melakukan kegiatan lain yang bermanfaat.

Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi dibutuhkan seorang pimpinan atau atasan yang dapat membuat suasana atau kondisi kantor menjadi lebih nyaman bagi para karyawan atau bawahannya serta perlu dijaganya keharmonisan atau keakraban antara rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan sehingga dapat menjalani kerja sama yang baik antara karyawan dengan karyawan yang lain, maupun karyawan dengan atasan kerjasama yang baik selanjutnya akan mendukung dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan oleh PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Karyawan PERUM DAMRI juga masih banyak yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti masih adanya karyawan yang menggunakan atau main handphone pada saat jam kerja seharusnya karyawan yang baik tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Masalah lain yang ada di PERUM DAMRI adalah masih kurangnya kesadaran karyawan atas pekerjaan yang telah mereka miliki sehingga tanggung jawab yang karyawan miliki tidak terlaksanakan dengan baik.

Banyak pertanyaan akan timbul ketika permasalahan terkait kepuasan kerja yang apakah secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, apakah loyalitas kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk mengimplementasikan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan, dengan yang ada di lapangan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pandangan bagi PERUMDAMRI Cabang Kota Palembang mengenai kepuasan kerja karyawannya guna semakin meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Busro. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Iqbal Hasan. 2011. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistic deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Malayu, Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Nitisemito, A.S (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia (ketiga)*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dn R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung Alfabeta, CV.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja: edisi kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.