

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA MULIA  
PHARMA KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Fika Zulfiani  
NIM : 212018147**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA MULIA  
PHARMA KOTA PALEMBANG**

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



**Nama : Fika Zulfiani  
NIM : 212018147**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fika Zulfiani  
Nim : 212018147  
Konsentrasi : SDM  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan 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 sendiri 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 ketidakbenaran 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, Agustus 2022

  
Fika Zulfiani

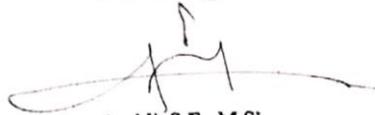
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Palembang.  
Nama : Fika Zulfiani  
Nim : 212018147  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

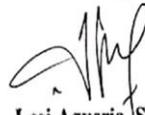
Diterima dan disahkan  
Pada tanggal, Agustus 2022

Pembimbing I



Amidi, S.E., M.Si  
NIDN : 0229056502

Pembimbing II



Lesi Agusria, S.E., M.M  
NIDN : 0205088201

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu adalah kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakan dengan sesungguhnya (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. (Q.s Al-Insyiroh: 6-8)”.

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan pada diri mereka sendiri. (Q.s Ar-Ra'd: 13)”.

“Semua impian dapat menjadi kenyataan andaikan kita memiliki keberanian untuk mewujudkannya”.

### **Persembahan :**

1. Kedua Orang tuaku tersayang, Bapak Zulkifli dan Ibu Fitriani.
2. Kakek dan nenekku, Bapak Mustofa dan Ibu Amina
3. Saudara saudaraku, Feni Zulfiani dan Ahmad Fikri
4. Para sahabat dan rekan-rekan Almamater.

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Esa berkat rahmat, hidayah, karunia serta perkenaan-Nya jualah, penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang” dalam rangka memenuhi salah satu syarat bagi setiap mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang serta tak lupa penulis panjatkan shalawat teriring salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, SE.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE.,M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, SE., M.Si dan Ibu Lesi Agusria, SE., MM selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingannya, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M dan Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal.
6. Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.

7. Para dosen pengasuh dan karyawan serta seluruh civitas akademika yang telah mendidik kami selama di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang yang telah membantu dalam melakukan penelitian.
9. Orang tuaku tercinta, Bapak Zulkifli dan Ibu Fitriani atas Do'a, Nasehat dan kerja keras kalian yang telah mendidik dengan penuh kesabaran dan kasih sayangnya. Semoga kelak saya bisa membanggakan kalian.
10. Saudara kandungku, Feni Zulfiani dan Ahmad Fikri.
11. Teman-temanku Utari Tridinata, Ema Tiana, Suci Karomah, Aulia Syifa Amusnilanda dan Suci Karomah.
12. Almamater kebanggaanku.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan penulis. Oleh karena itu kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan.

Akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Palembang, Agustus 2022

Penulis,

**Fika Zulfiani**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Halaman Sampul Luar</b> .....	i
<b>Halaman Judul</b> .....	ii
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat</b> .....	iii
<b>Halaman Pengesahan Skripsi</b> .....	iv
<b>Halaman Persembahan dan Moto</b> .....	v
<b>Prakata</b> .....	vi
<b>Daftar Isi</b> .....	viii
<b>Daftar Tabel</b> .....	x
<b>Daftar Gambar</b> .....	xi
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xii
<b>Abstrak</b> .....	xiii
<b>Abstract</b> .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	10
1. Kinerja Karyawan .....	10
2. Kepuasan Kerja .....	14
3. Loyalitas Karyawan .....	17
B. Penelitian Sebelumnya .....	20
<b>BAB III. METODELOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	24
B. Lokasi Penelitian .....	25
C. Operasional Variabel .....	25
D. Populasi dan Sampel .....	26
1. Populasi .....	26

2. Sampel .....	26
E. Data yang Diperlukan .....	26
F. Metode Pengumpulan Data .....	27
G. Uji Instrumen Penelitian .....	29
H. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	30
1. Analisis Data .....	30
2. Teknik Analisis .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	34
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	34
2. Gambaran Umum Karakteristik Responden .....	35
3. Uji Instrumen .....	37
4. Gambaran Jawaban Responden .....	39
5. Teknik Analisis .....	46
a. Analisis Regresi Linear Berganda .....	46
b. Koefisien Determinasi .....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	49
1. Kontribusi Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan .....	49
2. Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	50
3. Kontribusi Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan .....	52
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	57
B. Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Data Laporan Capaian Kerja Karyawan ..... 4
Tabel I.2	Rekap Jumlah Karyawan Tahun 2021 ..... 6
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya ..... 23
Tabel III.1	Operasional Variabel ..... 25
Tabel IV.1	Hasil Penyebaran Kuesioner ..... 36
Tabel IV.2	Karakteristik Responen ..... 36
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas ..... 38
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas ..... 30
Tabel IV.5	Kinerja Karyawan ..... 40
Tabel IV.6	Kepuasan Kerja ..... 42
Tabel IV.7	Loyalitas Karyawan ..... 44
Tabel IV.8	Hasil Analisis Regresi Berganda ..... 46
Tabel IV.9	Hasil Koefisien Determinasi ..... 48

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1    Kerangka Pemikiran .....	26

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabulasi Data
- Lampiran 4 Hasil Uji SPSS Versi 26.0
- Lampiran 5 Tabel R
- Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 7 Bukti Pelunasan BPP
- Lampiran 8 Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 9 Lembar Plagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran 10 Sertifikat Komputer
- Lampiran 11 Sertifikat SPSS
- Lampiran 12 Sertifikat AIK
- Lampiran 13 Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Fika Zulfiani/212018147/2022/Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang/Manajemen SDM**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 57 Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh sehingga semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan tujuan penelitian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan bantuan *software SPSS* versi 26.0. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan  $Y = 1,154 + 0,300X_1 + 0,318X_2$ . Nilai konstanta Y sebesar 1,154 memiliki nilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas ( $X_2$ ) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variable kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 1,154. Koefisien positif variabel kepuasan kerja sebesar 0,30 memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan loyalitas karyawan yang memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien variabel loyalitas sebesar 0,318. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,509 atau 50,9% variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang, sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Kata kunci : kepuasan kerja, loyalitas karyawan, kinerja karyawan.**

## **ABSTRACT**

***Fika Zulfiani/212018147/2022/ The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on the Performance of PT. Mega Mulia Pharma Palembang City /HR Management***

*The purpose of this study was to determine the influence of job satisfaction and employee loyalty variables on the performance of PT employees. Mega Mulia Pharma Palembang City. The population in this study was 57 EmployeePT. Mega Mulia Pharma Palembang City, Same used in this study is a saturated sample so that all population numbers are used as samples. Based on the research objectives, the method used in this study is a data analysis technique using multiple linear regression analysis. This analysis is used to measure how much influence between the free variables of job satisfaction and employee loyalty on the bound variable, namely employee performance with the help of SPSS software version 26.0. The results of multiple linear regression analysis resulted in the equation  $Y=1,154+0,300 X1+ 0,318X2$ . The value of the constant Y has a positive value it shows a unidirectional influence between an independent variable and a dependent variable. This shows that if all independent variables that include Work satisfaction (X1) andloyalty (X2) are valued at 0 percent or have not changed, then the value of the variable (Y) is 1,154. The positive coefficient of work satisfaction of 0.30 has a unidirectional influence on employee performance, as well as employee loyalty which has a positive influence on employee performance with a loyalty variable coefficient value of 0.318. Based on the test results, the coefficient of determination of 0.509 or 50.9%, the variables of job satisfaction and loyalty of employees are able to contribute to the ups and downs of the performance of PT employees. Mega Mulia Pharma Palembang City, while the remaining 49.1% is influenced by other factors.*

***Keywords: job satisfaction, employee loyalty, employee performance.***

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

Pencapaian kesuksesan suatu perusahaan dapat di wujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan menjadi perusahaan yang unggul dan sukses, untuk itu perusahaan harus mampu memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia, lalu menerapkannya ke dalam perusahaan.

Sinambela (2017: 7) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Setiap perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan akan senantiasa berusaha membentuk sumber daya yang berkualitas, dan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 8) kinerja memiliki makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu. Kinerja hasil atau tingkat keberhasilan yang

dicapai oleh karyawan secara keseluruhan dalam satu periode tertentu ketika karyawan tersebut melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja atau target yang telah ditetapkan perusahaan (Andayani, 2020: 797)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya Menurut Kasmir (2016: 189) adalah kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Sutrisno, 2015: 75).

Menurut Ronaldy (2019: 117) loyalitas karyawan didefinisikan sebagai kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang tersebut masih berstatus sebagai karyawan.

Pedagang Besar Farmasi (PBF) merupakan perusahaan yang berperan sebagai distributor dibidang kefarmasian, perusahaan ini merupakan perpanjangan tangan dari pabrik farmasi principal daerah yang bertugas mendistribusikan segala produk farmasi. PT. Mega Mulia Pharma merupakan salah satu contoh perusahaan Pedagang Besar Farmasi (PBF) yang bergerak dalam pendistribusian serta penjualan obat-obatan dan alat kesehatan yang ada di kota Palembang. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 25 Agustus 2008 beralamat di Jl. Semangka 1 No. 11 B Palembang. Perusahaan ini umumnya menjual berbagai macam produk obat-obatan dan alat kesehatan dengan jenis generik dan paten dengan wilayah pendistribusian meliputi Provinsi Sumatera Selatan, Bengkulu, Bangka, Lampung dan Jambi dengan mitra usahanya yaitu Apotek, Klinik, PT (Perusahaan Terbatas), Rumah Sakit dan Dinas Kesehatan baik provinsi maupun kota.

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi, begitu pula pada PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang karena produktif atau tidaknya karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan dalam bentuk wawancara, salah satunya adalah menurunnya kinerja para karyawannya. Turunnya kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu faktor kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hal inilah yang perlu diatasi oleh pihak perusahaan agar karyawan dapat mengeluarkan semua potensi yang ada sehingga adanya timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 30 karyawan perusahaan tersebut diperoleh informasi bahwa perusahaan setiap 6 bulan sekali akan melakukan laporan capaian kinerja karyawan dengan menggunakan form laporan yang sudah di berikan, tujuannya adalah untuk mengetahui kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan perusahaan. Hasil dari laporan pencapaian kinerja karyawan digunakan sebagai tolak ukur penentu kebijakan strategis perusahaan, penyesuaian kompensasi, perencanaan karir dan pengembangan karyawan serta digunakan sebagai penilaian perpanjangan kontrak kerja karyawan.

Hasil dari laporan pencapaian kinerja tahun 2021 disajikan dalam tabel penilaian kerja sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Data Laporan Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2021**  
**PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang**

Skor	Banyak Karyawan	Persentase	Kategori
85 – 100	9	15,80%	Sangat Baik
75 – 84	10	17,54%	Baik
65 – 74	26	45.61%	Cukup
55 – 64	12	21,05%	Kurang
50 kebawah	-		Kurang Baik
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	

Sumber : Data Karyawan PT. Mega Mulia Pharma, 2021.

Pada Tabel I.1 di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan di PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang masih belum sesuai dengan yang di harapkan perusahaan, hal ini terlihat dari masih banyaknya kategori kinerja karyawan yang belum sampai di skor 85 – 100. Hal ini dapat disebabkan kurangnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan karena rendahnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti masih sering terjadi kesalahan retur barang yang tidak sesuai dengan form retur, selain itu masih ada karyawan yang bekerja tidak dengan perhitungan misalnya melakukan orderan barang yang berlebihan sehingga terkadang persediaan item tersebut menumpuk.

Permasalahan lainnya yaitu masih rendahnya ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya hal ini disebabkan masih saja ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai *deadline* dikarenakan masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya.

Masalah hubungan antar karyawan yang kurang menyenangkan juga menjadi penyebab kinerja karyawan masih belum sesuai harapan hal ini disebabkan masih adanya jarak antara karyawan terutama karyawan lama dan baru, pimpinanpun jarang sekali mendiskusikan masalah dalam perusahaan secara terbuka. Dari beberapa hal yang telah disebutkan, menunjukkan kinerja karyawan belum optimal maka dari itu perusahaan perlu melakukan tindak lanjut dan melakukan pembinaan yang diperlukan.

Penurunan kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang inijuga diindikasikan oleh faktor kepuasan kerja, Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan secara umum masih dikategorikan kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari perputaran karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Berikut data karyawan yang keluar pada PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang pada tahun 2021 sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Rekap Jumlah Karyawan Tahun 2021**  
**PT. Mega Mulia Pharma**

Bulan	Jumlah Awal	Karyawan Masuk		Karyawan Keluar		Jumlah Akhir
		Jumlah	%	Jumlah	%	
		Januari	55	3	5,5	
Februari	58	-	-	-	-	58
Maret	58	-	-	1	1,7	57
April	57	4	7,0	-	-	61
Mei	61	-	-	-	-	61
Juni	61	2	3,8	1	1,6	62
Juli	62	-	-	3	4,8	59
Agustus	59	4	6,8	-	-	63
September	63	2	3,2	4	6,3	61
Oktober	61	2	3,3	-	-	63
November	63	2	3,2	3	4,8	62
Desember	62	-	-	5	8,1	57
<b>Jumlah</b>		<b>19</b>	<b>32,8</b>	<b>17</b>	<b>27,3</b>	<b>-</b>

Sumber : Data Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang,2021.

Berdasarkan Tabel I.2 diatas, memperlihatkan salah satu respon karyawan terhadap ketidakpuasan karyawan yaitu tingginya tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan pada tahun 2021 yaitu sebanyak 27,3%. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang menjelaskan alasan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan adalah pekerjaan itu sendiri, karyawan merasa pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki sehingga karyawan menjalankan pekerjaannya tidak dengan perasaan senang karena menganggap pekerjaan tersebut sebagai beban misalnya pada bagian

gudang karyawan harus memiliki keterampilan menguasai aplikasi komputer yang dipakai perusahaan namun hanya ada beberapa orang saja pada bagian gudang yang mampu melakukannya.

Permasalahan selanjutnya adalah kesempatan terhadap gaji dan bonus, terutama masalah bonus karena pemberian bonus baru dapat dicapai oleh beberapa karyawan saja, sehingga pemberian bonus terkesan tidak dikeluarkan perusahaan. Terakhir, kecilnya kesempatan karyawan dipromosikan untuk menempati posisi tertentu dalam perusahaan dan kurangnya ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dalam dirinya menjadi alasan yang membuat karyawan tidak merasakan kepuasan kerja.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan, Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan, ia akan mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan tersebut. Masih rendahnya tingkat loyalitas karyawan juga dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Misalnya masih molornya jadwal pengiriman barang yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu 1-2 hari sesuai jadwal pengiriman menjadi 3-4 hari kerja, hal ini mengakibatkan *suplay* barang untuk mitra usaha terhambat dan terkadang perusahaan harus menerima complain dari mitra usaha terkait hal ini. Selain itu masih terdapat karyawan yang melaporkan hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Permasalahan loyalitas karyawan yang juga ditemukan adalah kurangnya kemauan kerjasama diantara karyawan karena karyawan lebih terbiasa untuk bekerja secara individu sehingga kurang menyukai kerjasama tim hal ini juga membuat kekompakan karyawan belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan Judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang”**.

**B. Rumusan Masalah**

Bedasarkan dari uraian latar belakang masalah dan fenomena yang ada, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang?

**C. Tujuan Penelitian**

Bedasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Pharma Kota Palembang.

**D. Manfaat Penelitian**

Bedasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada semua pihak diantaranya:

1. Bagi penulis

Menjadi pengalaman bagi peneliti sebelum terjun langsung ke dunia kerja nantinya khususnya dalam kajian sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijaksanaan tentang kepuasan kerja dan loyalitaskaryawanguna meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi alma mater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai literatur untuk penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, Nikolas Ivan Waskita. Widyanti. 2018. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, Vol.2, No. 1, April 2019. Diakses pada tanggal: 15 juli 2022 melalui web: <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB/article/view/44>
- Afriani, Fitri. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan loyalitas Karyawam terhadap Kinerja Karyawan pada Bank UOB Cabang Pekan Baru. *JOM FISIP*, Vol.4, No. 1-Februari 2017. Diakses pada tanggal: 15 juli 2022 melalui alamat web: <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/13029>.
- Andayani, Melia. 2020. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal Motivasi*, Vol. 5 No.1, 2020. Diakses pada tanggal: 15 juli 2022 melalui web: <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2476/186>.
- Astiti, Ni Putu, Suamba, I ketut. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica. *Jurnal Agrisocionomics*, Vo. 3, No. 1 Hal 1-9, Mei 2019. Diakses pada tanggal: 08 Mei 2022 melalui web: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/agrisocionomics/article/view/4801>.
- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1 Jakarta: prenadamedia Group.
- Fauzek, Elizabeth. Yanuar. 2021. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol.III, No.3/2021. Hal: 680-687. Diakses pada tanggal: 18 Juli 2022, Melalui alamat web: <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/13155/8041>
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Univeristas Dipenegoro: Semarang.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka : Yogyakarta.

- Irawati, Rina dan Liana, Yuyuk. 2013. Effect of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as Interval Variabel. [Jurnal Ilmiah ESAI Vol. 7, No.3, Juli 2013]. Diakses pada tanggal: 18 Juli 2022 melalui web: <https://jurnal.polinela.ac.id/index.php/ESAI/article/view/982>.
- Kariawan, I Kadek. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pedagang Besar Farmasi (Pbf) Pt. Budhi Kurniawan Sejati. Diakses pada tanggal 12 Mei 2022 melalui web: <http://repository.unmas.ac.id/journal/detail/3699/-pengaruh-kecerdasan-emosional-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pedagang-besar-farmasi-pbf-ptbudhi-kurniawan-sejati>.
- Kasmir.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek. Raja Grafindo : Jakarta
- Mamesah, Andrew M.C. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Jurnal EMBA, Vol.4 N0. 3, September 2016, Hal 600-611. Diakses pada tanggal: 8 Mei 2022 melalui web: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14294>.
- Pradana, Rizky. Nugraheni, Rini. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang). Dipenegoro Journal Of Mangement, Vol. 4, No.4, Hal: 1-12. Diakses pada tanggal: 8 Mei 2022 melalui web: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13364>.
- Ronaldy, Arisona. 2019. Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Vol 11, No. 2, Hal: 116-122. 2019. Diakses pada tanggal: 8 Mei 2022 melalui web:<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/5955>.
- Sausan, Nabila. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas KARYAWAN terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Economics, Business and Management Science Journal, Vol. 1 No. 1, Hal: 6-13. 2021. Diakses pada tanggal: 03 Mei 2022 melalui web: <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/12328>.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.

- Sinambela, Lijan Poltak. Sartono Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja. Raja Grafindo Persada: Depok
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru Pers: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.
- Tamba, Anjelika Wulan. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyaltas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7 No. 1. Hal 33-41. Diakses pada tanggal: 08 Mei 2022 melalui web: <https://www.neliti.com/id/publications/269397/pengaruh-disiplin-kerja-dan-loyalitas-karyawan-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt>.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada; Jakarta.
- Widhiastuti, Hardani, 2012. Membangun Loyaltas Sumber Daya Manusia. Semarang University Pers: Semarang.