

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN LOYALITAS KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PT. SUNAN RUBBER PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Arini Alva Hidayah  
NIM : 212018424**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN LOYALITAS KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. SUNAN RUBBER  
PALEMBANG**

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



**Nama : Arini Alva Hidayah  
NIM : 212018424**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arini Alva Hidayah  
NIM : 212018424  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

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 sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. 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.
3. 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 2023  
Yang Menyatakan,



**Arini Alva Hidayah**  
**NIM: 212018424**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Sunan Rubber Palembang.  
Nama : Arini Alva Hidayah  
Nim : 212018424  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan  
Pada Tanggal 08 November 2023

**Pembimbing I**



**Wani Fitriah, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229056502

**Pembimbing II**

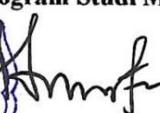


**Sudarta Salman, S.E., M.M**  
NIDN : 0230047702

**Mengetahui,  
Dekan**

**u.h. Ketua Program Studi Manajemen**



  
**Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

### *MOTTO*

**“Jika kamu ingin berhasil, maka libatkan Allah swt dalam segala urusan karena usaha tanpa doa tidaklah cukup”. (Arini)**

**” Semoga apapun yang kamu perjuangkan hari ini allah berikan kelancaran, sehingga berakhir dengan hasil yang memuaskan” (Arini)**

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda (Sugandar) dan Ibunda (Lis Royani) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini, memberikan yang terbaik agar saya dapat menempuh pendidikan S-1 saya dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk saudaraku, kakak (Yosa dan Yogi Syaputra) dan ayuk (Lusi Apriani) tersayang yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a agar saya dapat menyelesaikan pendidikan S-1.

## PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang”**. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda dan Ibunda tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si., dan Bapak Sudarta Salman, S.E., M.M., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Bapak Amidi, S.E., M.Si., dan Ibu Nadia Afriliana , S.E., M.Si., selaku penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Sunan Rubber Palembang yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari ksempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2023

penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b><i>ABSTRACT</i></b> .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN</b> .....	8
A. Landasan Teori .....	8
1. Produktivitas Karyawan .....	8
a. Pengertian Produktivitas Karyawan .....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan .....	9



c. Indikator Produktivitas Karyawan .....	13
2. Tunjangan Kinerja .....	14
a. Pengertian Tunjangan Kinerja .....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tunjangan Kinerja .....	15
c. Indikator Tunjangan Kinerja .....	19
3. Loyalitas .....	19
a. Pengertian Loyalitas .....	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas.....	20
c. Indikator Loyalitas .....	21
B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka Pemikiran .....	25
D. Hipotesis .....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Operasionalisasi Variabel .....	30
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
E. Data yang Diperlukan .....	33
F. Metode Pengumpulan Data .....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	34
1. Analisis Data .....	34
2. Uji Instrumen Penelitian .....	35
3. Analisis Data .....	36
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Hasil Penelitian .....	41

1. Gambaran Umum .....	41
a. Sejarah Singkat PT Sunan Rubber Palembang .....	41
b. Visi dan Misi Perusahaan .....	44
2. Uji Instrumen .....	44
a. Uji Validitas .....	44
b. Uji Reliabilitas .....	45
3. Identitas Responden .....	46
a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
b. Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	47
c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	48
e. Identitas Responden Berdasarkan Bagian .....	49
4. Gambaran Umum Frekuensi Jawaban Responden .....	50
a. Produktivitas Karyawan (Y) .....	50
b. Tunjangan Kinerja ( $X_1$ ) .....	51
c. Loyalitas Kerja ( $X_2$ ) .....	53
5. Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
6. Uji Hipotesis .....	56
a. Uji F (Uji Simultan) .....	56
b. Uji t (Uji Parsial) .....	57
c. Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	58
B. Pembahasan .....	59
1. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sunan Rubber Palembang .....	59

2. Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Produktivitas	
Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang .....	62
3. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas	
Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang .....	64

## **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	67
B. Saran .....	68

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIODATA PENULIS**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Tingkat Produktivitas PT Sunan Rubber Palembang Tahun 2018-2022 .....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator .....	30
Tabel III.2 Sampel Penelitian .....	32
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	45
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	48
Tabel IV.7 Identitas Responden Berdasarkan Bagian .....	49
Tabel IV.8 Produktivitas Karyawan (Y) .....	50
Tabel IV.9 Tunjangan Kinerja ( $X_1$ ) .....	52
Tabel IV.10 Loyalitas Kerja ( $X_2$ ) .....	54
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel IV.13 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	57
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	58
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	59

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	28

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Identitas Responden

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Tunjangan Kinerja ( $X_1$ )

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Loyalitas Kerja ( $X_2$ )

Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*

Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 9. Nilai  $r_{tabel}$  (Nilai  $r$  *Product Moment*)

Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

## ABSTRAK

### **Arini Alva Hidayah/212018424/2023/Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui [1] Pengaruh tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan, [2] pengaruh tunjangan kinerja terhadap produktivitas karyawan, [3] pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini berjenis asosiatif, dengan variable yang digunakan adalah tunjangan kinerja, loyalitas kerja dan produktivitas karyawan. Sampel yang digunakan 77 responden karyawan dengan menggunakan teknik simple random sampling, metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan wawancara dan kuesioner (angket), Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis membuktikan pengaruh tunjangan kinerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. [1] hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan ada pengaruh signifikan tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan. Uji hipotesis secara parsial, menunjukkan [2] ada pengaruh signifikan tunjangan kinerja terhadap produktivitas karyawan, dan [3] ada pengaruh signifikan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa variabel tunjangan kinerja dan loyalitas kerja berkontribusi terhadap naik turunnya produktivitas karyawan sebesar 89,1%.

**Kata kunci:** tunjangan, loyalitas, produktivitas

## **ABSTRACT**

**Arini Alva Hidayah/212018424/2023/*The Effect of Performance Allowances and Work Loyalty on Employee Productivity at PT. Sunan Rubber Palembang/Human Resource Management.***

*This study aims to determine [1] the effect of performance benefits and work loyalty on employee productivity, [2] the effect of performance benefits on employee productivity, [3] the effect of work loyalty on the productivity of employees of PT. Sunan Rubber Palembang either simultaneously or partially. This research is an associative type, with the variables used are performance benefits, work loyalty and employee productivity. The sample used was 77 employee respondents using simple random sampling technique. The data collection method in this study was interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression with the hypothesis F test, t test, and the coefficient of determination. The results of the analysis prove that performance benefits and work loyalty have a positive effect on employee productivity. [1] the simultaneous hypothesis test results show that there is a significant effect of performance benefits and work loyalty on employee productivity. Partial hypothesis test, shows [2] there is a significant effect of performance allowances on employee productivity, and [3] there is a significant effect of work loyalty on employee productivity. The value of the coefficient of determination shows that the variable performance benefits and work loyalty contribute to the ups and downs of employee productivity by 89.1%.*

**Keywords:** *benefits, loyalty, productivity*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan pekerjaan perlu mendapatkan perhatian pimpinan. Suatu perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut Kasmir dalam Afandi (2018:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan

kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Pengertian tersebut bahwa memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia memegang peran penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana

dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja menurut Bustari dalam Indriyani (2019:8) tunjangan kinerja (*employee benefit*) adalah pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Tujuan utama dari tunjangan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

Salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas karyawan ialah loyalitas kerja. Menurut Hasibuan (2022:95), loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini

dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya dari orang yang tidak bertanggung jawab.

PT. Sunan Rubber Palembang adalah pabrik pengolahan *slabs* atau bokar menjadi *Crumb Rubber* (SIR) yang berlokasi di Jalan Abikusno Cokro Suyoso RT. 25 RW. 05, Kel. Kemang Agung, Kec. Kertapati, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Luas lokasi perusahaan adalah 49.677,00 m<sup>2</sup> yang terdiri dari bangunan pabrik, gudang, mesin/listrik (bengkel), laboratorium, Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), perumahan karyawan/pekerja. Status PT. Sunan Rubber adalah perusahaan Penanaman Modal Asing (PAM). Mulai berdiri tahun 1949 memproduksi yang disebut *crepe* dan mulai tahun 1976 memproduksi *Crumb Rubber* (SIR) hingga sekarang. Kapasitas terpasang 60.000 ton, 100% hasil produksinya di ekspor keluar negeri terutama ke negara Amerika, Eropa dan Asia dengan Tanda Pengenal Produsen (TPP) ”SCY”. Pabrik pengolahan dilengkapi dengan sebuah laboratorium *Crumb Rubber* (SIR) dengan peralatan pengontrol mutu SIR. Adapun bahan baku yang digunakan adalah Bokar (Bahan Olah Karet Rakyat) yang berbentuk sit angin, *slab* tebal/tipis, *lump slabs* yang merupakan bekuan lateks hasil sadapan pohon karet “*Hevea brassiliensis*”. Proses pengolahan *Crumb Rubber* (SIR) adalah serangkaian kegiatan yang saling terkait dengan tujuan mendapatkan produk jadi yang memenuhi persyaratan secara konsisten.

PT. Sunan Rubber Palembang sebagai perusahaan yang kegiatan hariannya adalah melaksanakan pengawasan fungsional terhadap unit kerja yang beradam di lingkungannya. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang dapat dilihat bahwa terdapat adanya penurunan ketercapaian target produktivitasnya dalam setiap tahun. Tingkat produktivitas produksi tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel I.1**  
**Tingkat Produktivitas**  
**PT. Sunan Rubber Palembang Tahun 2018-2022**

Produksi	Tahun	Jumlah Target (Ton)	Pencapaian (Ton)	Tercapai (%)	Belum Tercapai (%)
<i>Crumb rubber</i>	2018	50.000	37.525	75	25
<i>Crumb rubber</i>	2019	50.000	23.957	47	53
<i>Crumb rubber</i>	2020	50.000	25.908	51	49
<i>crumbrubber</i>	2021	50.000	28.213	56	44
<i>Crumb rubber</i>	2022	50.000	45.213	90	10

Sumber: PT. Sunan Rubber Palembang Tahun, 2023.

Berdasarkan tabel I.1 memperlihatkan bahwa PT. Sunan Rubber Palembang dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 hasil produksi per ton masih mengalami realisasi produksi tidak stabil jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan perusahaan untuk jangka 5 tahun terakhir. Setelah mengalami penurunan 2018. Hal ini menunjukkan standar kerja yang dimiliki karyawan belum sesuai apa yang diminta oleh perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dalam perusahaan PT. Sunan Rubber Palembang belum mencapai produktivitas kerja secara maksimal dan target yang telah ditetapkan. Karena karyawan sebagai pelaku kegiatan utama dalam produksi dan tentu juga produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Fenomena yang terjadi di perusahaan, yaitu produktivitas kerja karyawan yang ada saat ini bisa dikatakan kurang baik diakibatkan kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga target produksi yang ditentukan perusahaan tidak tercapai. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target yang belum tercapai.

Fenomena yang terjadi PT. Sunan Rubber Palembang mengenai tunjangan kinerja, tunjangan kinerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan harus menjadi perhatian khusus, permasalahan yang terjadi mengenai tunjangan kerja adalah kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja karena tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan, ketidakadilan dalam pemberian upah dan insentif, tidak adanya tunjangan program perawatan kesehatan hal ini dapat mempengaruhi karyawan yang bekerja jadi tidak produktif ketika sedang sakit.

Fenomena yang terjadi PT. Sunan Rubber Palembang mengenai loyalitas kerja. Loyalitas kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, permasalahan yang terjadi di PT. Sunan Rubber Palembang adalah rendahnya sikap taat pada peraturan diantara karyawan hal ini dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah dibuat perusahaan, kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dalam meningkatkan target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena atau permasalahan yang ada di PT. Sunan Rubber Palembang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang?
2. Apakah ada pengaruh tunjangan kinerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang?
3. Apakah ada pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

##### 2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui menyangkut pengaruh tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

##### 3. Bagi almamater

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

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Diah Isnaini Asiati, Wani Fitriah, Ervita Safitri, Maftuhahn Nurrahmi, dan Choiriyah. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Hasiban, Malayu, SP. 2022. *Manajemen sumber daya manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. penerbit: Alfabeta, Bandung.
- P, Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metode penelitian bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.

### Jurnal

- Ahmadah, dkk. 2018. Pengaruh tunjangan dan insentif terhadap kinerja karyawan di cabang dinas pendidikan wilayah Lamongan. *Journal sekolah tinggi ilmu ekonomi K.H Ahmad Dahlan Lamongan*.
- Darmayanti, Riska. (2021). Pengaruh Disiplin dan Loyalitas kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sunan Rubber Palembang. *E-journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang*. Vol. 1 No.3 Tahun 2021.
- Erlin Sri; Lita Wulantika. (2020). Pengaruh Kerja Tim dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 8 No.4 Tahun 2020.
- Indriyani, A. (2019). Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Ilmu Mananjemen*. Vol. 3 No.3 Tahun 2019.
- Iriani. 2021. Pengaruh pengalaman kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai dikantor walikota Sibolga. *Jurnal fakultas ekonomi universitas islam Sumatera Utara*.



- Mogalana, B., Purwanti, D., Fajar, y., Yana. F., Sukabumi, U., & Kerja, P (2020). Efektivitas pemberian tunjangan kinerja (TUKIN) terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kota Sukabumi. 2(52), 1-7.
- Nazwa, Achmad, Lita, Fiqih, Berliana; Aulia. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah, dan Tunjangan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. Vol. 2 No.3 Tahun 2022.
- Pratama, Joko. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja dan Loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Hoktong Jambi. Jurnal ekonomi Universitas Btanghari. Vol 3 No. 4 tahun 2018.
- Punu lisa Christin, A & Y.U. (2019). *Kandou Manado The Effects Of Conflict Of Work, Compensation Of Work Environment On Permanent Employee Job Satisfaction (Administration)* at RSUP Prof. dr. R.D.
- Riki, Muhammad. (2019). Pengaruh Tunjangan dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Golden Energi kab. sarolangun. Jurnal Ilmu Mananjemen. Vol. 3 No.9 Tahun 2019.
- Rizki, Muhammad. (2022). Pengaruh Tunjangan dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Palembang Karya Steel. Jurnal Ilmu Mananjemen. Vol. 3 No.13 Tahun 2022.
- Roskineng. 2017. Pengaruh bonus dan tunjangan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Saputra, Pandi. (2019). Pengaruh Tunjangan dan Loyalita kerja terhadap PT. Mega Sawindo Kab. Bungo. *Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas UIN Jakarta*. Vol. 1 No.2 Tahun 2019.
- Setiawan. 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia. Jurnal ilmu social dan humaniora Universitas Pamulang.
- Silalahi, S., & Sitorus, M. 2018. Pengaruh tunjangan kinerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai kantor kementrian agama kota Medan. *Journal of management science (JMAS)*. 1(4), 98-104.

- Suhartini. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Remco Rubber Jambi. *Journal ekonomi dan bisnis Universitas Jambi*. Vol 1 No. 3 Tahun 2018.
- Sudimin. T. 2019. Dilema Loyalitas dan tanggung jawab public. *Jurnal manajemen dan usahawan*, Vol 12 (No.11), 3-8
- Syaputra, Aidil. (2017). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, Vol. 4 No.1 Tahun 2017.
- Syaroni, A. 2019. Analisis kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas tenaga pendidik melalui budaya organisasi SMA al marif Singosari. *Jurnal ilmu manajemen Universitas islam Malang*. Vol. 4 no.2 tahun 2019.
- Widiastuti. 2022. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Mulawarman Samarinda.

***Link***

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/download/20435/pdf>

<http://portaluqb.ac.id:808/158/4/BAB%20II.pdf>

<http://repositori.unsil.ac.id/1024/6/12.%20BAB%20II.pdf>

<http://repository.stei.ac.id/1034/3/BAB%202.pdf>

<http://repository.stei.ac.id/2172/4/BAB%20III.pdf>

<http://repository.stie-mce.ac.id/1487/2/Bab%20I%20Pendahuluan.pdf>

<http://repository.uin-suska.ac.id/4063/5/BAB%20III.pdf>

<https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/hotl/2017/jiunkpe-is-s1-2017-33413012-40825-perceived-chapter3.pdf>

[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1988/9/UNIKOM\\_21115193\\_FEBY%20WULANDARI%20SHIDDIQ\\_11.BAB%20III.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1988/9/UNIKOM_21115193_FEBY%20WULANDARI%20SHIDDIQ_11.BAB%20III.pdf)

<https://media.neliti.com/media/publications/453780-none-db9cad85.pdf>

[https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1095/5/121801053\\_file%205.pdf](https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1095/5/121801053_file%205.pdf)

<https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/c125389c-49bb-4535-bd51-bd02d7ba707e/content>