

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LOYALITAS, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI CAHAYA SINERGI
PALEMBANG**



Skripsi

**Nama : Muhammad Dzikri Al Hamid
NIM : 212020122**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LOYALITAS, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI CAHAYA SINERGI
PALEMBANG**

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



**Muhammad Dzikri Al Hamid
212020122**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Dzikri Al Hamid
Fakultas : 212020122
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi 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.
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.

Palembang, Maret 2024



Muhammad Dzikri Al Hamid

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

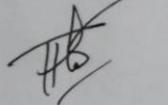
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.
Tri Cahaya Sinergi Palembang

Nama : Muhammad Dzikri Al Hamid
NIM : 212020122
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada tanggal, Februari 2024

Pembimbing I,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN : 0015056510

Pembimbing II,



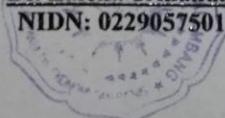
Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN : 0110128301

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“...niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan.”

(Q.S. Al – Mujadillah: 11)

*“ Menuntut ilmu adalah **Taqwa**, menyampaikan ilmu adalah **Ibadah**, mengulang-ulang adalah **Dzikir**, dan mencari ilmu adalah **Jihad**“*

(Imam Al – Ghazali)

“Ilmu itu bukan apa yang dihafalkan, tetapi apa yang dimanfaatkan“

(Penulis)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

- Kepada kedua orang tua saya, Ayah saya Saharuddin dan Ibu saya Eva Susanti terimakasih telah mendo'akan, meridhoi, merestui, dan mendukung setiap langkah awal yang saya jalani sehingga saya dapat mewujudkan suatu pencapaian ini dan terimakasih saya juga kepada adik-adik saya yang telah mensupport dan mendukung saya agar selalu semangat menggapai impian dan harapan.
- Kepada Bibi, Paman, dan Sepupu saya, terimakasih untuk supportnya baik moral maupun materi yang diberikan selama saya menempuh pendidikan di perantauan ini.
- Kepada keluarga besar saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
- Almameter ku tercinta.

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang", dengan baik. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta dan kasih sayang serta kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Ayah ku (Saharuddin) dan Ibu ku (Eva Susanti) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa mendidik, mendo'akan, memberikan dorongan motivasi, dan selalu mengingatkan dalam ibadah serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terima kasih kepada Allah SWT. yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat serta keluarga yang mendukung.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantungan, bimbingan, dan dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang di dapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr. 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. dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si. selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Welly, S.E., M.Si. sebagai koordinator kelas karyawan dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M. sebagai sekretaris kelas karyawan
5. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah membantu, membimbing, dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya

6. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah membantu, membimbing, dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang yang sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian
9. Kepada keluarga tercinta, terutama Ayahku Saharuddin dan Ibuku Eva Susanti, serta adikku Muhammad Iqbal dan Nur Hanna Az- Zahra yang tak henti-hentinya mendo'akan saya menyelesaikan skripsi ini
10. Kepada Paman dan Bibiku serta kakak adik sepupuku yang telah mensupport selama menempuh pendidikan di perantauan ini
11. Kepada keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu per satu, sahabat-sahabat seperjuanganku angkatan 2020 (Mazda Abdi Yama, Azom Fahmi, Tania Wulandari, Sukmaharani, Risda Kinanti) dan yang lainnya telah mensupport saya dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT. membalas segala kebaikan pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq,

Fastabiqul Khoirot Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Palembang, Mei 2024



Muhammad Dzikri Al Hamid
NIM: 212020122

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul Skripsi.....	ii
Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Tanda Pengesahan Skripsi.....	iv
Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS..	10
A. Kajian Kepustakaan	10
B. Kerangka Pemikiran.....	24
C. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
Lampiran	82

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan	4
Tabel I.2 Hasil Pra Riset Kepemimpinan	5
Tabel I.3 Hasil Pra Riset Loyalitas	6
Tabel I.4 Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X ₁).....	46
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (X ₂).....	47
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X ₃).....	48
Tabel IV.5 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	48
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	56
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas	59
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan).....	67
Tabel IV.12 Hasil Uji T (Parsial)	68
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	51
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 : Distribusi Jawaban
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, Analisis Regresi, dan Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel Distribusi R
- Lampiran 8 : Tabel Distribusi F
- Lampiran 9 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 11 : Bukti Pelunasan BPP
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 14 : Plagiat Cheker
- Lampiran 15 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 : Sertifikat Hafalan
- Lampiran 17 : Biodata Penulis

Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang

Muhammad Dzikri Al Hamid

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang

zikrialhamid06@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Populasi penelitian di PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang berjumlah 100 karyawan dan sampel sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara simultan Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang, 3) Tidak ada pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang, 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Loyalitas, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, loyalty, and job satisfaction on employee performance of PT Tri Cahaya Sinergi Palembang. The type of research used is associative research. The research population at PT Tri Cahaya Sinergi Palembang amounted to 100 employees and a sample of 50 employees. The data collection technique in the study was by distributing questionnaires. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis, hypothesis testing using the F test and t test. The results of this study indicate that 1) simultaneously Leadership, Loyalty, and Job Satisfaction have a positive and significant effect on Employee Performance of PT Tri Cahaya Sinergi, 2) There is a positive and significant influence of Leadership on Employee Performance of PT Tri Cahaya Sinergi Palembang, 3) There is no effect of Loyalty on Employee Performance of PT Tri Cahaya Sinergi Palembang, 4) There is a positive and significant effect of Job Satisfaction on Employee Performance of PT Tri Cahaya Sinergi Palembang.

Keywords: Leadership, Loyalty, Job Satisfaction and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan akan mampu berkembang dengan baik apabila bisa mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menempati prioritas utama karena memiliki sifat tersendiri dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji, sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengembangkan kualitas dan kuantitas produk-produk perusahaan di era globalisasi ini. Perusahaan selalu mensupport berbagai fasilitas yang menjadi kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan menghadirkan suasana yang nyaman sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan

tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo; 2016:2). Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerjanya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya (Wibowo; 2016:69).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja (Kasmir; 2019:189).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan tindakan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Fahmi (2016:122), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan,

mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya (Wibowo; 2016:69).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah loyalitas. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain, keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalan, tapi yang lebih penting lagi adalah hasil kerja yang menjadi prestasi kerja seorang karyawan. Hasibuan (2021:210) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan dan loyalitas adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja harus dipahami oleh pimpinan dalam menerapkan kebijakan yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu penting untuk memahami kepuasan kerja dari setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Fattah (2017:68), kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu karena setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda dan beragam.

Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Greenberg dan Baron dalam Wibowo; 2016:415). Sementara itu Vecchio (dalam Wibowo; 2016:415), menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku (Wibowo; 2016:69).

PT. Tri Cahaya Sinergi adalah perusahaan supplier dan kontraktor umum yang melayani perusahaan-perusahaan menengah dan besar baik swasta maupun pemerintah. PT. Tri Cahaya Sinergi dengan bisnis utama pengadaan barang, penyewaan peralatan, penyedia jasa perencanaan untuk sipil, mekanikal, elektrikal, terutama untuk bangunan gedung, minyak dan gas serta industri. PT. Tri Cahaya Sinergi didirikan pada tanggal 27 April 2012 di Palembang yang hingga saat ini masih beroperasi.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan dalam Produksi Gas
Pada PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang 2018-2022

Tahun	Target (Volume/m ³)	Realisasi (Volume/m ³)	Persentase (Pencapaian)	Persentase (Belum Tercapai)
2018	42.923,21	41.006,31	96%	4%
2019	34.354,48	33.423,01	97%	3%
2020	34.899,39	34.120,76	98%	2%
2021	42.043,43	41.395,83	98%	2%
2022	37.298,68	36.724,44	98%	2%

Sumber: PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa pelaksanaan produksi gas PT. Tri Cahaya Sinergi menunjukkan dari tahun 2018-2022 tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2018 pelaksanaan produksi yang tercapai sebanyak 96% dan yang belum tercapai sebanyak 4%, saat tahun

2019 pelaksanaan produksi yang tercapai sebanyak 97% dan yang belum tercapai sebanyak 3% lebih baik dari tahun sebelumnya. Saat tahun 2020 pelaksanaan produksi yang tercapai sebanyak 98% dan yang belum tercapai sebanyak 2%. Namun pada tahun 2021-2022, pelaksanaan produksi yang tercapai tidak mengalami kenaikan. Permasalahan tersebut terjadi diperkirakan adanya indikasi permasalahan yang ada pada kinerja karyawan, sebab secara kuantitas karyawan tidak mampu menghasilkan jumlah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil pra-riset penulis diketahui yang mendominasi jawaban karyawan tersebut adalah Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja. Berikut beberapa pertanyaan yang penulis ajukan tentang Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja, karena dari beberapa karyawan yang penulis wawancara mengatakan bahwa Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja merupakan masalah di perusahaan.

Tabel I.2
Hasil Pra Riset Variabel Kepemimpinan
PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pemimpin mampu memberikan informasi yang jelas	12	18
2	Pemimpin mempunyai kemampuan memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada karyawannya	11	19
3	Pemimpin mampu memimpin karyawan.	12	18

Sumber: Hasil Pra Riset yang dilakukan peneliti, 2024

Permasalahan diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan yang ada di PT. Tri Cahaya Sinergi bisa dikatakan kurang baik dimana kurangnya perhatian terhadap cara komunikasi seperti komunikasi antara pimpinan dengan karyawan

tidak terlaksana dengan baik dan lancar sehingga masih ada karyawan yang kekurangan informasi terkait pekerjaan yang akan dilakukan (dapat dilihat pada tabel I.2 poin no. 1). Dalam hal pemberian motivasi pun karyawan masih kurang diberi motivasi, sehingga membuat karyawan tidak memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan menguasai pekerjaan pada bidangnya masing-masing (dapat dilihat pada tabel I.2 poin no. 2). Pimpinan juga terlihat kurang mampu memimpin karyawannya, beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (dapat dilihat pada tabel I.2 poin no. 3).

Tabel I.3
Hasil Pra Riset terhadap Variabel Loyalitas
PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kesediaan seorang karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi	14	16
2	Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan	14	16
3	Kesediaan seorang karyawan untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi organisasi	10	20

Sumber: Hasil Pra Riset yang dilakukan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, permasalahan yang terjadi yaitu Loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Rendahnya loyalitas yang dimiliki karyawan dilihat dari sedikitnya kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi/perusahaan (dapat dilihat pada tabel I.3 poin no. 1). Tidak hanya itu, sedikitnya kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan dan masih banyak karyawan yang tidak bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi organisasi/perusahaan (dapat dilihat pada tabel I.3 poin no. 2 dan 3).

Tabel I.4
Hasil Pra Riset terhadap Variabel Kepuasan Kerja
PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan menerima upah sesuai dengan pekerjaan	14	16
2	Karyawan mendapat promosi jabatan jika dapat berkembang.	10	20
3	Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	18

Sumber: Hasil Pra Riset yang dilakukan peneliti, 2024

Indikasi permasalahan yang terjadi di atas yaitu Kepuasan Kerja yang dirasakan tidak maksimal. Tidak maksimalnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi di indikasikan oleh beberapa hal diantaranya, jumlah bayaran/upah yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan (dapat dilihat pada tabel I.4 poin no. 1). Tidak hanya itu, beberapa diantara karyawan yang mengalami perkembangan pekerjaan dalam perusahaan masih ada yang tidak mendapatkan promosi jabatan saat karyawan tersebut mengalami perkembangan pekerjaan (dapat dilihat pada tabel I.4 poin no. 2). Begitu juga pada rekan sesama karyawan, dalam hal pekerjaan karyawan tidak saling membantu antar sesama karyawan (dapat dilihat pada tabel I.4 poin no. 3).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang?
2. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang?
3. Apakah ada Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang?
4. Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memperdalam dan mempraktekkan serta mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah terkhusus konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan/organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Cahaya Sinergi Palembang.

3. Bagi almameter

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang sebagai ruang untuk menggali ilmu pengetahuan khususnya mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Husein, Fattah (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Palembang : Zanafa
- Andayani, Kemas Vivi, & Cahyani, Riri Arianti Dwi (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 170, ISSN 2776-1568, Universitas Pamulang, <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11031> (3)
- Arif Yusuf, Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- As'ad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia
- Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Fauzi Fitriya, Abdul Basyith Dencik, dan Diah Isnaini Asiati. (2019). *Metode Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasan, Iqbal. (2017). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik): Edisi Pertama. Cetakan Keenam*. Depok: Rajawali Pers.
- Kuncorowati, Heru, Rokhmawati, Heru Noor, & Supardin, Lalu. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. *Penanomics: International Journal of Economics*, 1(3), 301-310, ISSN 2829-601X, Yayasan Pusat Cendekiawan Intelektual Nusantara, <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.50>

- Pandi, Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Purnadi, Purnadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas. *Media Ekonomi*, 1, ISSN 2579-4418, Lembaga Publikasi Ilmiah dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Purwokerto, <https://doi.org/10.30595/medek.v0i0.8542>
- Rahmadana, Safitri. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *e-Journal Administrasi Bisnis*: ISBN 2355-5408.
- Riyanti, Vika dan Kasmiruddin. (2017). Hubungan Kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 6
- Runtu, Julius. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V. MSDM II.
- Sausan, Nabilla Salsabil, Nasution, Amrin Mulia Utama, & Sabrina, Hesti (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6-13, ISSN 2775-3794, Mahesa Research Institute, <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Simbolon, Sahat. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 69-84, ISSN 2685-7294, Universitas Katolik Santo Thomas, <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1730>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi Kedua. Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta, CV
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND*, 260.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Cetakan Kesebelas*. Jakarta:

Rajawali Pers.