

**PENGARUH LOYALITAS DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMASJESS MULTIDAYA
SOLUSI PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Randy Dwi Kurniawan
NIM : 212021132**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

PENGARUH LOYALITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMASJESS MULTIDAYA SOLUSI PALEMBANG

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



**Nama : Randy Dwi Kurniawan
NIM : 212021132**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Randy Dwi Kurniawan
NIM : 212021132
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simasjess Multidaya Solusi 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 perguruan tinggi lainnya.
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 2025



Randy Dwi Kurniawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Nama : Randy Dwi Kurniawan
NIM : 212621132
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2025

Pembimbing I,

Fitantina, S.E., M.Si.
NIDN : 0028026301

Pembimbing II,

Efrina Masdani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN : 0220048603

Mengetahui,

Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafcha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ “ Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu, semua yang investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar, tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.” (Boy Chandra)
- ❖ ” VINCE TE IPSUM (Taklukkan dirimu sendiri)"

Terucap syukur pada MU ya Allah

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta yang telah mensupport dari awal sampai akhir Bapak Ihwan dan Ibu Siti Rokayah
- ❖ Keluarga besarku
- ❖ Diri sendiri
- ❖ Sahabat-sahabatku Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi saya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, sahabat, serta teman teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si dan ibu Dr.Maftuhah Nurrahmi,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 Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si.,CHRO selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhamadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi
7. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai dengan selesai.
8. Untuk Kedua orang tuaku tersayang, support system terbaik, panutanku Ayahanda Ihwan dan belahan jiwaku, Ibunda Siti Rokayah sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada Papa dan Mama yang telah memberikan kasih sayang dan segala dukungan dan cinta kasih sayang yang tiada terhingga yang hanya dapat ku balas

dengan selembar kertas ini yang bertuliskan kata cinta persembahkan. Untuk kedua orang tua ku yang tersayang terimakasih banyak selama ini banyak memberikan banyak motivasi, selalu mendoakanku, selalu memberikan kasih sayang dan menasehatiku untuk menjadi yang lebih baik lagi.

9. Kepada Ayukku tercinta Selly Rosalina, S.Ak dan Adikku tercinta Natasya Tia Salsabila terimakasih atas do'a dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis.
10. Teruntuk kedua sahabat baikku, Denny Dias dan Imam Triwahyuda, terimakasih atas kebersamaan yang kurang lebih berlangsung 8 tahun ini. Semoga persahabatan ini senantiasa semakin membaik dan mendatangkan hal-hal baik.
11. Kepada teman seperjuangan yang tak kalah penting juga kehadirannya Maul, Akbar, Aang, Haikal, Andre dan Dadang yang terus ada di masa perkuliahan sampai proses penyusunan skripsi ini dan juga rekan-rekan Dnabyob yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih atas suka dan duka yang telah kita lalui, semoga kita semua menjadi bagian orang yang sukses dunia akhirat.
12. Teristimewa untuk jodoh penulis kelak, kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat pembuatan skripsi ini penulis tidak mengetahui keberadaanmu dimana dan sedang menjaga perasaan siapa. Seperti kata Bapak Bj Habibie" kalau memang kamu dilahirkan untuk saya, dia jungkir balik pun tetap saya yang dapat"
13. Kepada diri saya sendiri Randy Dwi Kurniawan. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri di titik ini, walaupun sering kali merasakan putus asa dan menyalahkan diri sendiri

namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mencoba dan berusaha sebaik baiknya, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan keadaan. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi, merupakan pencapaian yang patut diapresiasi untuk diri kita sendiri . Berbahagia selalu atas pencapaian ini dan pencapaian selanjutnya.

Besar harapan penulis untuk terus mempelajari dan memperbaiki kekurangan-kekurangan karena Skripsi ini masih jauh dari harapan kita semua. Semoga ini dapat bermanfaat bagi penulis Khusus nya khalayak ramai pada umumnya. Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah subahana wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, September 2025
Penulis,

Randy Dwi Kurniawan
NIM : 212021132

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kajian Pustaka	11
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran	24

D. Hipotesis	26
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasionalisasi Variabel	29
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Data yang Diperlukan	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	3
Tabel I.2 Prariset Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	4
Tabel I.3 Pra Riset Indikator Kinerja	6
Tabel I.4 Pra Riset Indikator Loyalitas	7
Tabel I.4 Pra Riset Indikator Kepuasan Kerja	8
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi.....	31
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	42
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	43
Tabel IV.3 Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel IV.4 Variabel Loyalitas.....	50
Tabel IV.5 Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel IV.6 Analisis Regresi Linear Berganda	56
Tabel IV.7 Hasil Uji F (Simultan)	57
Tabel IV.8 Hasil Uji t (Parsial)	58
Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	26
Gambar IV.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Gambar IV.2 Responden Berdasarkan Usia.....	43
Gambar IV.3 Responden Berdasarkan Divisi	44
Gambar IV.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioener
- Lampiran 3 : Tabulasi
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 14 : Turnitin
- Lampiran 15 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 : Sertifikat AIK
- Lampiran 17 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 18 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Kurniawan R.D¹, Fitantina², Masdaini E³

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, variabel yang digunakan adalah Loyalitas dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 53 responden yang diambil dengan metode *simple random sampling*. Data utama yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda $Y = 0,482 + 0,399X_1 + 0,383X_2$ menunjukkan bahwa Loyalitas dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang dibuktikan dengan $F_{hitung} 49,366 > F_{tabel} 3,18$, dengan signifikansi $F 0,000 < 0,1$. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,811 > t_{tabel} 2,008$, dengan signifikansi $t 0,000 < 0,1$. Ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,588 > t_{tabel} 2,008$, dengan signifikansi $t 0,001 < 0,1$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Loyalitas dan Kepuasan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 65%.

Kata Kunci : Loyalitas, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Loyalty and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Simasjess Multidaya Solution Palembang

Kurniawan R.D¹, Fitantina², Masdaini E³.

This study aims to determine the effect of Loyalty and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the variables used are Loyalty and Job Satisfaction and Employee Performance. The sample used was 53 respondents taken by simple random sampling method. The main data used is primary data using questionnaires and documentation. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis tests and coefficient of determination. The results of multiple linear regression $Y = 0.482 + 0.399X_1 + 0.383X_2$ indicate that Loyalty and Job Satisfaction have a positive effect on Employee Performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. The results of the simultaneous hypothesis test show that there is a significant effect of Loyalty and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang as evidenced by F count $49.366 > F$ table 2.41, with a significance of F 0.000 $<$ ttable 1.675, with a significance of t 0.000 $<$ 0.1. There is a significant influence of Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang, as evidenced by tcount 3.588 $>$ ttable 1.675, with a significance of t 0.001 $<$ 0.1. The results of the coefficient of determination show that the variables of Loyalty and Job Satisfaction are able to contribute to the rise and fall of Employee Performance by 65%.

Keywords: Loyalty, Job Satisfaction and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih tujuannya bergantung pada kontribusi para karyawan. Karyawan tidak hanya diposisikan sebagai alat untuk mencapai target, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam proses pencapaian tersebut. Setiap perusahaan memiliki sasaran yang ingin diraih dan untuk mencapainya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peran sumber daya manusia sangat krusial dalam menjalankan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan optimal, karena kualitas SDM merupakan aset strategis dalam membentuk daya saing perusahaan. Penguasaan dan penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci dalam menciptakan perusahaan yang tangguh dan sukses.

Menurut Mangkunegara (2017:45), Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019 : 10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

PT. Simasjess Multidaya Solusi yang bergerak di bidang *creative agency* dan *software developer*. PT. Simasjess MultidayaSolusi didirikan pada tahun 2013 dengan tujuan untuk membantu *client* menuntaskan masalah dibidang *creativeagency* dan dunia digital. Produk atau layanan yang ditawarkan pada *Even tOrganizer* seperti *One Stop Service Agency, MICE(Meetings, Incentives, Conferences, and Exhibitions), brand activation, music, and entertainment*. Agensi ini dapat membantu klien dalam merencanakan, mengelola, dan melaksanakan berbagai jenis acara, mulai dari acara bisnis, hiburan, hingga acara promosi dan aktivasi merek. Contoh dari *One Stop Service Agency, MICE, Brand Activation, Music and Entertainment* dapat berupa: memberikan layanan kreatif dan inovatif dalam hal *brand activation*, termasuk ide konsep, strategi aktivasi, dan pelaksanaan aktivasi merek di berbagai media dan saluran. Menyediakan layanan fotografi, videografi, dan dokumentasi untuk acara klien. Menyediakan layanan produksi dan manajemen acara secara keseluruhan, termasuk koordinasi dengan vendor dan mitra kerja lainnya.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Pengguna Jasa Event Organizer PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Tahun	Target	Realisasi pencapaian	Persentase Pencapaian (%)	Persentase Belum Tercapai (%)
2019	100	88	88	12
2020	105	83	79	21
2021	110	76	69	31
2022	115	62	53,9	46,1
2023	120	54	45	55
2024	125	52	41,6	58,4

Sumber : PT.Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Berdasarkan Tabel I.1 PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang terlihat cenderung mengalami penurunan dalam setiap tahunnya, hal ini disebabkan oleh pelaksanaan kerja karyawan dalam menyalurkan jasa tidak terlaksana dengan baik karena kinerja karyawannya masih belum baik. Karyawan terkadang bekerja tidak berdasarkan *Standard Operating Procedure* (SOP) perusahaan sehingga berdampak pada kualitas kerja. Tabel I.1 memperlihatkan bahwa kuantitas hasil pekerjaan selalu menurun disetiap tahun. Selain itu, indikator kinerja lainnya terlihat dari penyelesaian waktu pekerjaan. Karyawan masih banyak yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu mengakibatkan turunnya kualitas pelaksanaan kerja karyawan terhadap pengguna jasa.

Penulis telah melakukan pra riset penelitian dalam hal mengetahui fenomena kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang dengan menggunakan kuesioner, dimana didapatkan hasil mengenai kinerja, loyalitas dan kepuasan kerja PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang sebagai berikut:

Tabel I.2
Data Pra riset faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kemampuan dan Keahlian Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.	16	14
2	Pengetahuan Apakah karyawan merasa pelatihan yang diberikan perusahaan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan perusahaan.	17	13
3	Rancangan Kerja Apakah karyawan merasa rancangan kerja memfasilitasi kalaborasi yang baik antar anggota tim.	20	10
4	Kepribadian Apakah karyawan merasa nyaman berinteraksi dengan orang lain dalam situasi sosial.	19	11
5	Motivasi Kerja Apakah karyawan merasa puas dengan bonus yang diberikan.	17	13
6	Kepemimpinan Apakah karyawan merasa pemimpin anda memiliki gaya kepemimpinan yang jelas.	19	13
7	Gaya Kepemimpinan Apakah pemimpin anda memberi kesempatan untuk bediskusi dan berbagi pendapat.	20	10
8	Budaya Organisasi Apakah karyawan merasa nyaman menyampaikan ide atau masalah kepada atasan saya.	15	15
9	Kepuasan Kerja Apakah karyawan merasa peraturan yang ditetapkan perusahaan berlaku adil kepada seluruh karyawan.	12	18
10	Lingkungan Kerja Apakah karyawan terganggu dengan suara bising saat bekerja.	20	10
11	Loyalitas Apakah karyawan memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan.	11	19
12	Komitmen Komitmen yang tinggi dari karyawan mendorong tercapainya target perusahaan secara konsisten.	19	11
13	Disiplin kerja Apakah karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan bekerja secara optimal.	19	11

Sumber : PT.Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Pada Tabel I.2 dapat ditemukan sebuah permasalahan yang ada di PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang seperti Loyalitas dan Kepuasan kerja yang dapat memperkuat alasan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penurunan kinerja karyawan karena kurangnya kemampuan kinerja untuk mencapai hasil kuantitas yang telah ditetapkan PT. Simasjess Multidaya

Solusi Palembang Loyalitas diduga menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Rendahnya loyalitas alasan yang paling utama karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan mendapatkan tawaran dari perusahaan lain yang lebih menjanjikan, serta tugas-tugas yang diberikan tidak dapat di selesaikan hingga menyita waktu kerja sampai lembur. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Hasil kerja karyawan belum memuaskan baik dalam pekerjaan mekanik dan helper mekanik dikarenakan, komunikasi yang buruk antar sesama rekan kerja dan menyebabkan rasa tidak puas karena tidak saling mendengar atau tidak ada kolaborasi yang efektif, hal ini dapat menciptakan rasa prustasi dan ketidakpuasan bekerja.

Kasmir (2016:182), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendirimaupun faktor lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Diantara sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini mengambil dua diantaranya yaitu kepuasan kerja dan loyalitas.

Menurut Ronaldy (2019: 117), Loyalitas 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.

Menurut Afandi (2018:73), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang didapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Tabel I.3
Data Hasil Pra Riset Indikator Kinerja PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	12	18
2	Karyawan telah mencapai jumlah target yang diinginkan oleh perusahaan	14	16
3	Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	11	19
4	Karyawan telah menjalin kerja sama baik antara satu sama lain dengan pemimpin mereka	17	13
5	Karyawan menetapkan anggaran biaya untuk setiap kegiatan perusahaan	16	14
6	Karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan apabila berada pengawasan langsung terhadap pemimpin	19	11

Sumber : PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Berdasarkan Tabel I.3 pada poin pertama banyak karyawan yang menjawab tidak terhadap pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti. Berdasarkan dalam pengamatan peneliti di PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang menunjukkan bahwa kualitas kerja kurang baik, sehingga menurunkan kinerja. Pada poin kedua juga banyak yang menjawab tidak terhadap pernyataan kuantitas hasil tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan

masih rendah. Pada poin ketiga juga banyak karyawan menjawab tidak, pada poin tersebut terlihat kurangnya kerja sama baik antara satu sama lain dengan pemimpin mereka seperti kurangnya keakraban dan keharmonisan antar karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja.

Tabel I.4
Data Pra riset Indikator Loyalitas PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan	11	19
2	Karyawan sanggup mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja	12	18
3	Karyawan selalu menjaga rahasia perusahaan demi nama baik perusahaan	14	16
4	Karyawan mempromosikan nama perusahaan kepada masyarakat umum	20	10
5	Karyawan selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik	17	13
6	Karyawan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan	16	14

Sumber : PT.Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Berdasarkan Tabel I.4 dapat dijelaskan bahwa masih banyak karyawan yang tidak dapat bertahan dalam organisasi, bahkan sebagian karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai bagi perusahaan dalam beberapa tahun terakhir banyak yang mengundurkan diri, alasan yang paling utama karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan mendapatkan tawaran dari perusahaan lain yang lebih menjanjikan, serta tugas-tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan hingga menyita waktu kerja sampai lembur, sehingga karyawan tidak dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dikarenakan tekanan dari pimpinan dan pengawasan yang kurang ketat dari perusahaan.

Tabel I.5
Data Pra riset Indikator Kepuasan Kerja PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.	8	22
2	Upah per project sesuai dengan yang diharapkan karyawan.	11	19
3	Karyawan memiliki hasil kerja yang baik sehingga mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan.	7	23
4	Karyawan merasa puas dengan cara pengawasan yang dilakukan oleh atasan.	20	10
5	Karyawan merasa puas dengan hubungan kerja yang terjalin dengan baik di antara rekan kerja.	15	15

Sumber : PT.Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Berdasarkan Tabel I.5 hasil pra riset terhadap kepuasan kerja, secara keseluruhan terhadap indikator-indikator yang membuktikan bahwa permasalahan yang terjadi karena karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang yaitu, hasil kerja karyawan belum memuaskan baik dalam pekerjaan mekanik dan helperdikarenakan komunikasi yang buruk antar sesama rekan kerja dan menyebabkan rasa tidak puas karena tidak saling mendengar atau tidak ada kolaborasi yang efektif, hal ini dapat menciptakan rasa prustasi dan ketidakpuasan bekerja. Gaji yang karyawan terima belum sesuai dengan beban kerja. Perusahaan memberikan gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan karyawan. Karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik belum mendapatkan kesempatan untuk promosijabatan. Hal ini dilihat dari karyawan yang sudah bekerja keras dan bekerja lama, namun tidak mendapatkan kesempatan naik jabatan atau promosi jabatan.

Berdasarkan pada uraian latar belakangmaka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Simasjess Multidaya Solusi Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Loyalitas Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang ?
2. Apakah adapengaruh Loyalitasterhadap Kinerja Karyawan PT.Simasjess Multidaya Solusi Palembang ?
3. Apakah adapengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Simasjess Multidaya Solusi Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan mengenai PT.Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan mengenai loyalitas dan kepuasan kerja pada perusahaan ini.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna mempertahankan kinerja karyawan dan memberikan manfaat kepada PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, E., & Yustina. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Farizka, S. B. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Timur Raya Lestari*.
- Gomes, L. I., & Sutanto, E. M. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. I. 2017. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Refika Aditama.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Human resource management* (13th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novianto, B. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosan Prima Mojokerto*.
- Nur, W. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT. Malindo Intitama Raya*.
- Putri, N. W. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT. Malindo Intitama Raya*.
- Runtu, D. D. (2016). *Perilaku organisasi dalam perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.

- Ronaldy, D. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yohanes, & Jublina. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang*.