

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

Fitantina*

Email : fitantina@gmail.com

Randy Dwi Kurniawan **

Email: RandyDwiKurniawan5@gmail.com

Efrina Masdiani***

Email: efrina.masdiani@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Abstract

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 Purposive Sampling method. The main data used is primary data using questionnaires and documentation. 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. The results of the partial hypothesis test show that there is a significant effect of Loyalty on Employee Performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. There is a significant effect of Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. 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*

PENDAHULUAN

PT. Simasjess Multidaya Solusi yang bergerak di bidang creative agency dan software developer. PT. Simasjess Multidaya Solusi didirikan pada tahun 2013 dengan tujuan untuk membantu client menuntaskan masalah dibidang creativeagency dan dunia digital. Produk ataulayanan yang ditawarkan pada Even Organizer 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 ServiceAgency, MICE, Brand Activation, Music and Entertainment dapat berupa: memberikan layanan kreatif dan inovatif dalam hal

brandactivation, 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.

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.

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

KAJIAN TEORI

Kinerja

Menurut Gary Dessler (2015:13), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Edison dkk (2016:34), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kasmir (2019:182), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Loyalitas

Menurut Edy Sutrisno (2016: 45), Loyalitas karyawan merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap tujuan perusahaan serta keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja jangka panjang dengan organisasi.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2016:95), Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui kesediaannya untuk menjaga dan membela perusahaan didalam maupun di luar

pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2015: 74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016: 415), 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.

Menurut Indrasari (2017: 38), kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seorang karyawan dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan atau lebih aspek lainnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang yang berjumlah yang berjumlah 60 karyawan tetap dan Sampel Keseluruhan 53 Responden. Pengambilan sampel pada penelitian

ini dengan menggunakan *purposive sampling*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Model analisis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Uji instrumen validitas dan reliabilitas, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi menggunakan SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Loyalitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan SPSS .25 For Windows dengan hasil output sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Error Std.	Beta
1	(Constant)	.482	.229	
	Loyalitas	.399	.105	.452
	Kepuasan	.383	.107	.426

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel dapat

disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 0,482 + 0,399X_1 + 0,383X_2$$

- 1) Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 0,482 artinya bahwa jika variabel Loyalitas dan Kepuasan kerja bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 0,482.
- 2) Nilai koefisien Loyalitas sebesar 0,399, artinya apabila Loyalitas Karyawan mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila Loyalitas Karyawan mengalami penurunan maka Kinerja Karyawan akan menurun, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien Kepuasan kerja sebesar 0,383, artinya artinya apabila Kepuasan Karyawan mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila Kepuasan Karyawan mengalami penurunan maka Kinerja Karyawan akan menurun, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama masing-masing variabel independen

terhadap variabel dependen yaitu variabel Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.278	2	13.639	49.366	.000 ^b
Residual	13.814	5	.276		
Total	41.091	5			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Loyalitas

Berdasarkan Tabel Uji F (Anova), dapat dilihat bahwa nilai Fhitung $49,366 > F_{tabel} 2,41$, dengan tingkat sig. $F 0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima artinya ada pengaruh signifikan Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

Uji t

Uji t (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Loyalitas dan Kepuasan Kerja secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.102	.041
Loyalitas	3.811	.000
Kepuasan	3.588	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel Uji t (Parsial), dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Nilai thitung untuk Loyalitas sebesar $3,811 > t_{tabel} 1,675$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_02 ditolak H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang.
- 2) Nilai thitung untuk disiplin kerja sebesar $3,588 > t_{tabel} 1,675$, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,1$ (signifikan), maka H_03 ditolak H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi

Palembang, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.650	.52562

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Loyalitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel dapat dilihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square sebesar 0,650 atau $0,650 \times 100\% = 65\%$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya loyalitas dan kepuasan kerja terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang sebesar 65% kemudian sisanya sebesar 45% disebabkan variabel lain/faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Pembahasan

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

Berdasarkan regresi linier berganda, menunjukkan bahwa koefisien regresi Loyalitas dan Kepuasan kerja bernilai positif. Artinya Loyalitas dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji F secara simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung $49,366 > F_{tabel} 2,41$, dengan tingkat sig. $F 0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Hasil Adjusted R Square (koefisien determinasi) besarnya pengaruh variabel Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini sebesar 65%, kemudian sebesar 45% dipengaruhi variabel lain/faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini bisa berasal dari 1) Kemampuan dan Keahlian 2) Pengetahuan 3) Rancangan Kerja 4) Kepribadian 5) Motivasi Kerja 6) Kepemimpinan 7) Gaya Kepemimpinan 8) Budaya Organisasi 9) Lingkungan Kerja 10) Komitmen 11) Disiplin Kerja.

Hasil ini sejalan dengan Kasmir (2019:189), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah terdiri dari Loyalitas dan Kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian

terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Wahdania Putri (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama loyalitas dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian data terhadap loyalitas dan kepuasan kerja berpengaruh positif dimana berdasarkan jawaban responden membuktikan terjadi penurunan pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja itu sendiri sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan dengan dibuktikan distribusi jawaban responden Kinerja Karyawan terlihat bahwa karyawan rata-rata menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan.

2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial nilai thitung untuk Loyalitas sebesar $3,811 > t_{tabel} 1,675$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

Hasil ini sejalan dengan

Kasmir (2019:189), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah salah satunya terdiri dari Loyalitas. Berdasarkan hal teori tersebut bahwa faktor Loyalitas mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farizka (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial loyalitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data terhadap Loyalitas berpengaruh positif dimana berdasarkan jawaban responden membuktikan terjadi penurunan pada Loyalitas sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan dengan dibuktikan distribusi jawaban responden kinerja karyawan terlihat bahwa karyawan rata-rata menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hasil penurunan tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil jawaban karyawan sebagai berikut. Hasil jawaban loyalitas yang terjadi di dalam Perusahaan dapat dilihat sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial nilai thitung beban kerja sebesar $3,588 > t_{tabel} 1,675$, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a ditolak, artinya Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang.

Hasil ini sejalan dengan Kasmir (2019:189), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah salah satunya terdiri dari Kepuasan Kerja Berdasarkan hal teori tersebut bahwa faktor Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial loyalitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dimana berdasarkan jawaban responden membuktikan terjadi penurunan pada Kepuasan Kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan dengan dibuktikan distribusi jawaban responden kinerja karyawan bahwa karyawan rata-rata menjawab tidak

setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hasil penurunan tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil jawaban karyawan sebagai berikut. Hasil jawaban Kepuasan Kerja yang terjadi di dalam Perusahaan dapat dilihat sebagai berikut:

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan Loyalitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Fhitung $49,366 > F_{tabel} 2,41$, dengan tingkat sig. F $0,000 < 0,1$.
2. Ada pengaruh signifikan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung $3,811 > t_{tabel} 1,675$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,1$
3. Ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Simasjess Multidaya Solusi Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung $3,588 > t_{tabel} 1,675$, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,1$.

Saran

1. Kinerja Karyawan, Indikator kualitas sebaiknya perusahaan memberikan arahan kepada karyawan agar lebih teliti dalam bekerja karena akan berdampak pada hasil kualitas karyawan. Indikator kuantitas sebaiknya perusahaan memberikan dorongan baik berupa materi maupun barang agar karyawan bekerja dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan. Indikator waktu sebaiknya karyawan diberikan arahan dan peringatan mengenai penggunaan waktu yang lebih efisien seperti datang tepat waktu serta menggunakan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Loyalitas karyawan, Indikator tetap bertahan dalam organisasi sebaiknya perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas untuk masa depan serta pemberian insentif untuk membuat karyawan betah. Indikator bersedia bekerja lembur sebaiknya perusahaan memberikan tambahan insentif sebagai pengganti biaya lembur karyawan agar mau bersedia melakukan lembur diluar jam kerja. Indikator menjaga rahasia perusahaan sebaiknya perusahaan memberikan arahan dan peringatan bagi karyawan untuk menjaga kerahasiaan perusahaan yang tentunya berdampak pada masa depan karyawan dan perusahaan.
3. Kepuasan Kerja, Indikator pekerjaan sebaiknya pemberian kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan agar mereka merasa puas dan memberikan hasil yang terbaik serta mencapai target. Indikator gaji sebaiknya karyawan pemberian upah yang diberikan sesuai dengan project yang mereka kerjakan karena karyawan akan merasa puas apabila hasil yang diterima sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Indikator promosi sebaiknya setiap ada pencapaian tertentu oleh karyawan maka karyawan berhak diberikan penghargaan baik berupa promosi pemberian uang maupun barang.

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.

organisasi. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (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.

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.

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