

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT GUSTI AYU BERSAUDARA
LUBUKLINGGAU**



Skripsi Oleh :

RICKY ALPIAN

01011381823172

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan
PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau

Disusun Oleh :

Nama : Ricky Alpian
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823172
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 17/23
FAKULTAS EKONOMI

Tanggal Persetujuan


Dosen Pembimbing
Ketua,

Tanggal : 7 - 11 - 2022.....



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Tanggal : 9 - 9 - 2022.....

Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALTY KARYAWAN PT GUSTI AYU BERSAUDARA LUBUKLINGGAU

Disusun oleh :

Nama : Ricky Alpian
Nim : 01011381823172
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian / konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 3 Januari 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 6 Januari 2023

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,

Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ricky Alpian
NIM : 01011381823172
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
Anggota : Parama Santati, S.E., M. Kom
Tanggal Ujian : 3 Januari 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 6 Januari 2023

Pembuat Pernyataan



Ricky Alpian

NIM 01011381823172

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bagaikan batu karang yang tak tergoncangkan oleh badai, demikian pula para bijaksana tidak akan terpengaruh oleh celaan maupun pujian”

(Dhammapada : 81)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Universitas Sriwijaya
- Orang Tua
- Keluarga
- Sahabat
- Teman-Teman

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya karena telah memberikan kesempatan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau” tepat waktu. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan untuk kelulusan dalam meraih Sarjana Ekonomi program Srata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.

Pada penelitian ini penulis mendapatkan beberapa kendala dan hambatan dikarenakan pengetahuan dan kemampuan penulis yang masih terbatas. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan arahan dan bimbingan dari seluruh pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini. Penulis sadar bahwa Skripsi ini tidak luput dari kesalahan, maka dari itu saya mohon maaf dan meminta kritik dan saran.

Palembang, 6 Januari 2023



Ricky Alpian
NIM 01011381823172

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa karena hikmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan baik dan lancar.
2. Orang tua, adik, dan keluarga besar terima kasih sudah selalu mendoakan dan mendukung selama saya menjalankan masa perkuliahan ini.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. M. Adam, S.E., M. E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Parama Santati, S.E., M. Kom selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah bersedia untuk menguji dan memberikan masukan dalam perbaikan skripsi.
9. Agung Putra Raneo, S.E., M.Si selaku selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.

10. Sahabat seperjuangan Ayu Putri Agni, Tasya Dian, Rahmat Ramadhon, Muhammad Fansyuri, Muhammad Satria Ermulan, Alif Putra dan lainnya yang tidak bisa disebut satu per satu terima kasih telah menemani selama masa perkuliahan, serta telah memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini.
11. Teman-teman yang telah menemani dan membantu saya selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman Manajemen 2018 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Palembang, 6 Januari 2023
Penulis



Ricky Alpian
NIM. 01011381823172

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT GUSTI AYU BERSAUDARA LUBUKLINGGAU

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara di Kota Lubuklinggau. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 orang. Sampel diambil menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau.

Kata kunci : kepuasan kerja, loyalitas karyawan

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP. 19750901999032001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE LOYALTY OF
PT GUSTI AYU BERSAUDARA LUBUKLINGGAU**

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee loyalty at PT Gusti Ayu Bersaudara in Lubuklinggau City. The population in this study amounted to 72 people. Samples were taken using the saturated sample method. The data used in this study is primary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that job satisfaction has a positive and significant influence on employee loyalty at PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau.

Keywords : *job satisfaction, employee loyalty*

Advisor I



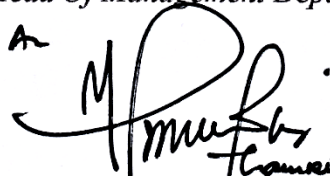
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

*Acknowledge by,
Head Of Management Department,*



Isni Andriana, S.E., M. Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa skripsi dari mahasiswa :

Nama : Ricky Alpian
NIM : 01011381823172
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan
PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 6 Januari 2023
Pembimbing Skripsi

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M. Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Ricky Alpian
NIM : 01011381823172
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/11 Juli 2000
Agama : Buddha
Status : Belum Menikah
Alamat : Jalan Letkol. Moehsin Syamsuddin Perumahan
Griya Sejahtera Sukawinatan Q3 Palembang
Alamat Email : rickyalpian11@gmail.com
No. Telepon : 082175958120
Pendidikan Formal :
- SD : SD Baptis Palembang
- SMP : SMP Santo Louis Palembang
- SMA : SMA Xaverius 2 Palembang
Riwayat Organisasi :
- Ikatan Mahasiswa Manajemen
- Keluarga Mahasiswa Buddhis Palembang



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Teori Dua Faktor	8
2.1.2 Teori Identitas Sosial dan Organisasi.....	9

2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja	10
2.1.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
2.1.5 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2.1.6 Pengertian Loyalitas Karyawan	13
2.1.7 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan	14
2.1.8 Indikator – Indikator Loyalitas Karyawan	14
2.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	15
2.3 Penelitian Terdahulu	17
2.4 Kerangka Konseptual.....	22
2.5 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	24
3.2 Rancangan Penelitian.....	24
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3.1 Jenis Data	24
3.3.2 Sumber Data.....	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5 Populasi dan Sampel.....	26
3.5.1 Populasi	26
3.5.2 Sampel.....	26
3.6 Uji Instrumen	27
3.6.1 Uji Validitas	27
3.6.2 Uji Reliabilitas	27
3.6.3 <i>Method of Succesive Interval</i> (MSI).....	28
3.7 Teknik Analisis Data	28
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	28
3.7.2 Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	29
3.7.3 Uji Hipotesis (uji t).....	30
3.8 Definisi Variabel Operasional dan Skala Pengukuran.....	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Profil PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau.....	32
4.1.1 Sejarah Perusahaan	32
4.1.2 Visi dan Misi.....	33
4.1.2.1 Visi Perusahaan	33
4.1.2.2 Misi Perusahaan	33
4.1.3 Struktur Organisasi	33
4.2 Hasil Penelitian.....	34
4.2.1 Profil Responden.....	34
4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden	36
4.2.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja (X)	36
4.2.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Pada Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	43
4.2.3 Hasil Uji Instrumen.....	49
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas	49
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.2.3.3 Hasil <i>Method of Succesive Interval</i>	51
4.2.4 Analisis Data	51
4.2.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	51
4.2.4.2 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	53
4.2.4.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	54
4.3 Pembahasan	54
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
 DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara Tahun 2017 – Tahun 2021	4
Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara Tahun 2021	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Unit Kerja, Usia, dan Pendidikan.....	34
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	36
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	37
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Pada Variabel Loyalitas Karyawan	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y).....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	52
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau	33

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2. <i>Method of Succesive Interval</i>	75
Lampiran 3. Hasil Distribusi Data	79
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	87
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	90
Lampiran 6. Hasil Regresi Linier Sederhana	91
Lampiran 7. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	91
Lampiran 8. Hasil Uji t.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, perusahaan menghadapi tantangan dan sangat penting untuk bersaing memperebutkan penguasaan pasar dengan perusahaan lain. Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya yang ada khususnya sumber daya manusia. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting (Torrington, *et al.* 2020).

Dalam melakukan pekerjaan loyalitas dan kepuasan kerja memiliki hubungan pada karyawan. Loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan yang di dukung dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan, tingkat *turnover* karyawan rendah, dan karyawan bekerja tanpa ada tekanan (Goujani, *et al.* 2019; Phuong & Vinh, 2020).

Pada perkembangan industri, tingkat *turnover* tertinggi berada pada sektor industri konstruksi. Selain itu, karyawan yang mengundurkan diri pada industri konstruksi tiga kali lebih besar dibandingkan industri perdagangan ritel dan industri rekreasi & perhotelan. Hal ini akan memberikan dampak yang serius pada industri

konstruksi karena tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan biaya tambahan bagi perusahaan untuk melakukan rekrutmen yang dapat mengurangi keuntungan yang diperoleh perusahaan (Zakaria, *et al.* 2019). Untuk mengurangi tingkat turnover dapat di mulai dengan mengukur jumlah karyawan, terutama karyawan yang berkinerja baik dan karyawan yang berpotensi tinggi untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat karyawan meninggalkan perusahaan sangat bervariasi pada setiap sektor industri. Alasan utama yang diberikan karyawan berkinerja baik untuk pergi dari perusahaan adalah gaji, peluang promosi, keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karir, dan tunjangan perawatan kesehatan (Dessler, 2020).

Suasana kerja yang baik dapat membawa rasa puas bagi karyawan yang berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah maka tidak akan bekerja secara maksimal dan mudah dipengaruhi emosi negatif, seperti selalu ingin pindah ke perusahaan lain, sering absen, dan kinerja karyawan menurun (Maulana, *et al.* 2020; Tarigan, *et al.* 2021). Perusahaan perlu memperhatikan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Kebijakan perusahaan yang memberi dampak positif bagi karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja (Sebastian, 2017).

Menurut Entoncic & Tony (2018) loyalitas merupakan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan dan tidak menerima penawaran kerja pada perusahaan pesaing dengan imbal hasil yang besar. Loyalitas karyawan tidak dapat tumbuh secara langsung, akan tetapi membutuhkan perhatian yang tinggi pada setiap karyawan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi dapat menciptakan

loyalitas melalui komitmen yang dilaksanakan oleh manajer perusahaan dalam pengendalian manajemen yang baik (Sopali, *et al.* 2021).

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian mengenai *compensation, organizational culture and job satisfaction in affecting employee loyalty* (Putra, *et al.* 2019), dan pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Kencana Amal Tani PKS – Seberida (Sebastian, 2017). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian pengaruh konflik, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiryono Padang (studi kasus pada seluruh staf non medis) (Sopali, *et al.* 2021) dan pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan (Citra & Fahmi. 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

PT Gusti Ayu Bersaudara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi karet. Perusahaan ini beroperasi tahun 2011 pada awalnya hanya mendistribusikan perkebunan karet sendiri. Kemudian untuk mengoptimalkan perluasan perusahaan pada tanggal 15 September 2016 diresmikan badan hukumnya menurut akta nomor 10. Perusahaan membeli karet mentah dari petani lokal dan menjual kembali pada perusahaan lain untuk dikelola menjadi produk yang menghasilkan karet spesifikasi teknis (*technical specified rubber*) yang sering disebut *Standard Indonesia Rubber* (SIR) untuk diekspor ke luar negeri.

Karet alam dimanfaatkan untuk industri-industri barang. Produk yang dapat dihasilkan dari karet alam seperti berbagai sepatu karet, ban kendaraan, kabel karet, sabuk penggerak pada mesin, produk-produk isolator, dan pipa air. Alat-alat tersebut mempunyai manfaat bagi kehidupan sehari-hari. Tingginya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi pada PT Gusti Ayu Bersaudara dapat mengganggu operasional perusahaan. Berikut data *turnover* karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara tahun 2017 sampai tahun 2021:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara Tahun 2017 – Tahun 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase Perputaran (%)
2017	128	15	4	117	12,82
2018	117	29	9	97	29,89
2019	97	17	6	86	19,76
2020	86	12	6	80	15,00
2021	80	10	2	72	13,88

Sumber : PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, jumlah karyawan yang keluar dari PT Gusti Ayu Bersaudara dalam rentang waktu tahun 2017 sampai tahun 2021 sebanyak 16,6%. Rata-rata persentase perputaran karyawan sebesar 18,27%. Alasan karyawan keluar dari perusahaan bermacam-macam yaitu beban kerja yang tidak sesuai dengan gaji, dan tugas kerja yang terlalu berat. Tingkat perputaran karyawan yang normal antara 5-10 persen per tahun dan apabila lebih dari 10 persen per tahun maka perputaran dikatakan tinggi (Prabawa & Suwandana, 2017). Berdasarkan hal tersebut, tingkat *turnover* rata-rata pada PT Gusti Ayu Bersaudara cukup tinggi dikarenakan persentase perputaran karyawan lebih dari 10 persen.

Salah satu indikator dari kepuasan kerja adalah gaji. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh pada hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kesan positif karyawan terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian situasi kerja yang dirasakannya. Pegawai yang tidak puas dalam bekerja akan melakukan berbagai cara seperti meninggalkan pekerjaan, mengeluh, tidak menaati perintah, menghindari tanggung jawab, dan lainnya (Afandi, 2018).

Kepuasan kerja dapat dicapai dengan pemberian gaji sesuai pekerjaan, promosi jabatan, kelompok kerja, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja. Upah dan gaji diakui sebagai faktor yang signifikan dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang mencapai kebutuhan dasar mereka tetapi juga berperan dalam memberikan kepuasan kebutuhan pada tingkat atas. Selain gaji, karyawan juga menerima tunjangan dalam bekerja. Jika karyawan diberi fleksibilitas dalam memilih jenis tunjangan yang mereka sukai dalam paket total yang disebut rencana tunjangan fleksibel atau rencana manfaat kafeteria, maka terdapat peningkatan yang signifikan dalam kepuasan manfaat tunjangan dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Luthans, 2021).

Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja dengan semangat, tidak mengeluh pada pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan merasa tidak dihargai, tidak nyaman pada pekerjaannya, menghindari orang lain, dan berupaya untuk mencari pekerjaan baru (Robbins & Judge, 2017). Salah satu indikator dari kepuasan kerja adalah gaji. Pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab kerja karyawan akan

berdampak positif bagi perusahaan dalam mendapatkan loyalitas karyawan. Berikut ini adalah daftar jabatan dan gaji pada PT Gusti Ayu Bersaudara :

Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara Tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)	Gaji
1	Kuli Gancu	28	Rp. 2.000.000 - Rp. 4.000.000
2	Sopir Truk	23	Rp. 3.000.000 - Rp. 6.000.000
3	Keamanan	5	Rp. 1.750.000 - Rp. 2.750.000
4	Juru Timbang	4	Rp. 3.500.000 - Rp. 6.500.000
5	Juru Tulis	4	Rp. 2.500.000 - Rp. 3.500.000
6	Kasir	2	Rp. 3.500.000
7	Sekretaris	1	Rp. 3.500.000
8	Konsultan Hukum	1	Rp. 2.500.000
9	Konsultan Pajak	1	Rp. 4.000.000
10	Juru Sortir	2	Rp. 2.250.000 - Rp. 2.750.000
11	Asisten Rumah Tangga	1	Rp. 2.000.000

Sumber : Data Keuangan PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, jumlah karyawan pada PT Gusti Ayu Bersaudara berjumlah 72 orang. Rentang gaji yang diterima karyawan berkisar antara Rp.1.750.000 – Rp.6.500.000. Pemberian upah yang tidak sesuai dengan beban kerja dapat membuat karyawan berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Selain itu, ketidakpuasan kerja disebabkan pemberian upah yang sering terlambat. Dengan pemberian gaji yang baik, tunjangan, uang lembur, kesempatan naik jabatan yang adil, dan hubungan dengan atasan serta rekan kerja yang baik dapat menaikkan kepuasan kerja (Luki, *et al.* 2021; Qorfuannalda & Wulandari, 2021; Kurniawan, 2021). Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memutuskan rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Gusti Ayu Bersaudara Lubuklinggau.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pandangan dan meningkatkan wawasan penulis di bidang ilmu sumber daya manusia khususnya tentang kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk merumuskan keputusan pada kepuasan kerja dan peningkatan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S., Karisga, C. D., Noveriza, R., Mosyani, R, F., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work-Life Balance and Employee Satisfaction on Employee Loyalty Ofgpret Studio. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 25(1), 59–63.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing : Riau.
- Andi, A., Rumegan, J., & Suhardis, A. (2021). Effect of Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction on Employee Loyalty (Case Study of the Public Relations Protocol Bureai of the Regional Secretariat of the Riau Island Province). *IAIC International Conferences*, 3(2), 123-130.
- Anwar, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT HM. Sampoerna, Tbk, Baturaja Timur, Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110-121.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bauer, T., & Erdogan, B. (2021). *Organizational Behavior : Bridging Science and Practice Version 4.0*. Bostion Academic Publishing, Inc. d.b.a FlatWorld : Boston.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior : Improving Performance And Commitment in The Workplace*. Mc Graw Hill : New York.
- Dalkrani, M., Dimitriadis, E. (2018). The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 11(3), 16-23.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Edisi 16. Pearson: New York.
- Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2019). Linking Employee Loyalty With Job Satisfaction Using PLS–SEM Modelling. *Personnel Review*, 49(8), 1695–1711. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>

- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Entoncic J.A., & Tony B. (2018). Employee Satisfaction, Intrapreneurship and Firm Growth: A Model. *Industrial Management & Data Systems*, 111(4), 589-607.
- Fabiolatesly, N., Pio, R. J., Sambul, S. (2021). Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT PLN Persero Wilayah Manado. *Productivity*, 2(6), 494-498.
- Farrukh, M., Kalimuthu, R., Farrukh, S., & Khan, M. S. (2020). Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Employee Loyalty : Empirical Analysis from Saudi Hotel Industry. *International Journal of Business and Psychology*, 2(1), 1–20.
- Frempong, L., Agbenyo, W., Darko, P. (2018). The Impact of Job Satisfaction on Employees Loyalty and Commitment : A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana. *European Journal of Business and Management*, 10(12), 95–105.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Universitas Diponegoro : Semarang
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Goujani, A. J., Shahin, A., Isfahani, A. N., & Safari, A. (2019). Analyzing The Influence of Job Satisfaction on Hostage Employee Loyalty In Isfahan Province Gas Company. *Benchmarking*, 26(6), 1728–1748. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0093>.
- Indarti, L. D. (2018). Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PO Efisiensi Kebumen. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 7(1), 45–50.
- Kurniawan, A. E. (2021). Analisis Pengaruh Person Job Fit, Person Organizational Fit, Perceived Supervisor Support Terhadap Loyalitas Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja Pada CV Kharisma Langgeng Mandiri. *Agora*, 9(1).
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674–3700.

- Liem, A. C., & Susanto, E. M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Gaji dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan PT Remaja Service di Kupang. *AGORA*, 7(2), 287-294.
- Luki, M., Stephanie, & Narzi, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Horasbangun Persada. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(3), 1623–1638.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior an Evidence-Based Approach*. Edisi 14. Information Age Publishing : United States of America.
- Majid, E., & Ranjbar, M. (2018). Investigating The Impact of Commitment, Satisfaction, and Loyalty of Employees on Providing High Quality Service to Customer. *Studies in Business and Economics*, 13(1), 42-57.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Empat Belas. PT Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Maulana, F., Sumiyati, S., & Razati, G. (2020). Efek Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(3), 30–39. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i3.21382>
- Meschke, S. (2021). *Employee Loyalty Intercultural Comparison of European and East Asian Approaches*. Springer Nature Switzerland : Germany <https://doi.org/10.1007/978-3-030-68425-9>
- Murali, S., Poddar, A., & Seema, A. (2017). Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation : A Critical Survey. *Journal of Business and Management*, 19(8), 62-74.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Oktavianda, A. A., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 179–187.
- Pavlou, C. (2020). How to Calculate Employee Turnover. *Workable Technology Limited*. <https://www.business.com/articles/employee-turnover-rate/>, diakses pada 9 Januari 2022.

- Phuong, T., & Vinh, T. (2020). Job Satisfaction, Employee Loyalty and Job Performance in The Hospitality Industry: A Moderated Model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Potiwani, N., Jarito (2017). The Impact of Job Satisfaction on Employee Loyalty: The Case of 3MB Company, Ltd . *RMUTT Global Business Accounting and Finance Review*, 1(2), 44–54.
- Prabawa, M. Y., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 12(6), 6561–6591.
- Putra, B., Jodi, I., Prayoga, I. (2019). Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction in Affecting Employee Loyalty. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 11–15.
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di mediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 18(2), 231–238.
- Rahwana, K. A., Lestari, S. P. (2019). The Effect of Work Satisfaction on Employee Loyalty in SMK Yasbu Al Qomariyah Sodonghilir Tasikmalaya District. *Journal JOBS*, 5(2), 141–148.
- Robbins, Stephen, P., & Judge, Timoty, A. (2017). *Organizational Behavior Global Edition*. Edisi 17. Pearson : England.
- Sebastian, S. (2017). The Effect of Non-Physical Work Environment, Non-Financial Compensation and Job Satisfaction on Employee Loyalty PT Kencana Amal Tani PKS - Seberida. *Jurnal Organisasi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 167–180
- Sekaran, U. & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6 Buku 1&2. Salemba Empat : Jakarta.
- Sopali, M. F., Azizi, P., & Karlinda, A. E. (2021). Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit TK. III, Dr. Reksodiwiryo Padang (Studi Kasus Pada Seluruh Staf Non Medis). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 566. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media : Jakarta.

- Tarigan, E., Sembiring, V. A., & Taviprawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan dan Loyalitas Kerja Pada Karyawan di Rumah Makan Palinggihan Cirebon. *Jurnal Ilmiah Parawisata*, 26(2), 133-142
- Tomic, I., Tesic, Z., & Kuzmanovic, B. (2018). An Empirical Study of Employee Loyalty, Service Quality, Cost Reduction and Company Performance. *Economic Research*, 31(1), 827–846.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2020). *Human Resource Management*. Edisi 11. Pearson: New York.
- Zakaria, Z., Mohamad, M., Majid, M. N. A., Aziz, N. U. A., & Rashid, K. M. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on Employee Loyalty : A Case Study of a Developer Company in Malaysia. *International Conference on Islamic Economics, Business, and Philanthropy (ICIEBP)*, 2, 1018–1029. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i13.4264>
- Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2021). Impact Of Employees Satisfaction In Employee Loyalty, Retention and Organizational Performance. *International Journal of Management and Applied Science*, 4(7), 51–5
- Zufani, Z., Manullang, B., & Sibuea, A. M. (2017). Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru SMP Kecamatan Medan Amplas. *Jurnal Pendidikan TABULARASA*, 14(3), 225. <https://doi.org/10.24114/jt.v14i3.9748>