

Open access available: jurnal.plb.ac.id/index.php/ekobima

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ARCHIPELAGO EXPORTS CIREBON

Muangsal¹, Lilis Suharti², Dwi Ambar Rizky³

Politeknik LP3I Kampus Cirebon, Program Studi Teknik Komputer^{1,2}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Negara, Program Studi Manajemen³

muangsal@plb.ac.id

lilissuharti@plb.ac.id

dwiambarrizky02@gmail.com

Info Artikel	Abstract
Sejarah Artikel: Diterima Desember 2024 Disetujui Desember 2024 Dipublikasikan Desember 2024	<i>This study aims to determine: 1) Does job satisfaction have a significant positive effect on employee performance at CV. Archipelago Exports Cirebon 2) Does employee loyalty have a significant positive effect on employee performance at CV. Archipelago Exports Cirebon 3) Do job satisfaction and employee loyalty have a positive and significant effect on employee performance at CV. Archipelago Exports Cirebon. This study is a causal associative study, namely a study that connects two or more variables. The sample or respondents in this study were employees of CV. Archipelago Exports Cirebon totaling 115 employees with the sampling technique in this study being the probability sampling technique. The sample calculation uses the Slovin formula with a sample of 115 employees and an error level of 0.01, so the sample in this study is 53 employees. Data collection using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique was carried out using multiple linear regression analysis. He results of the t-test show that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. he results of the t-test show that employee loyalty has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test show that the variables of job satisfaction and employee loyalty have a significant and simultaneous influence on employee performance.</i>
Keyword: Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, Loyalitas karyawan,	

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia sangatlah diperlukan untuk menunjang keberlangsungan perusahaan. Kelancaran suatu perusahaan mengelola karyawannya, salah satunya dapat dilihat dari tingkat kepuasan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah hasil kinerja individual atau kelompok dalam suatu organisasi akan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi dan akan dijadikan dasar penelitian atas tercapaian atau tidaknya tujuan dari organisasi tersebut. Apabila tidak adanya tujuan dan target yang di tetapkan, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Salah satu faktor penentu kinerja di dalam suatu perusahaan yaitu kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Perlunya suatu perusahaan berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang dapat berpengaruh pada

kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001 :224). Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Selain kepuasan kerja faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan. Dalam melaksanakan kegiatan kinerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Saydam (2009 : 35), Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Dengan demikian loyalitas karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat melaksanakan kinerja karyawan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, dengan demikian akan timbul solidaritas yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan. Penelitian ini dilakukan di CV. Archipelago Exports yang beralamat di Jalan Yudhistira blok Sirom RT 1 RW 5 Ds.Kedungsana Kec. Plumbon Kabupaten Cirebon. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2007. CV. Archipelago Exports merupakan perusahaan yang bergerak di

bidang manufaktur untuk furniture rumah dan taman. Produk yang diproduksi oleh perusahaan adalah produk furniture seperti sofa, kursi santai, kursi makan, meja makan dan masih banyak lagi. Kinerja perusahaan mengalami fluktuatif. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang masih terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan (alpa). Hal ini diduga karena faktor kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Archipelago Exports. Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Dalam penelitian ini penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. CV. Archipelago Exports?
2. Bagaimanakah pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. CV. Archipelago Exports?
3. 3. Bagaimanakah pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. CV. Archipelago Exports?

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tentang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Hasibuan (2017 : 202), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan. Dadang, (2013 : 15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Badeni, (2017 : 43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

a. Dimensi Kepuasan Kerja

kepuasan kerja dapat diukur dari dimensi berikut:

- Pekerja itu sendiri, Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan.
- Upah, dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
- Kesempatan Promosi, Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.
- Penyelia, Dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai.
- Rekan kerja, yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

- Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan,

mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

- Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan rasa keadilannya.
- Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- Supervisi, yaitu keadilan dan pengarahan serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahannya dalam suatu organisasi atau kelompok.
- Keuntungan, yaitu sesuatu yang didapatkan karyawan oleh pihak perusahaan contohnya : asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain yang diberikan pihak perusahaan.
- Apresiasi, yaitu penilaian terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan, serta dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Hasibuan (2005 : 210), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hubungan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Ardana (2012 : 137) mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

a. Dimensi Loyalitas Karyawan

Dimensi loyalitas karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari : 2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, antara lain. :

- Taat pada pengaturan, Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.
- Tanggung jawab pada perusahaan, Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian.
- Kemauan untuk bekerja sama, dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.
- Hubungan antar pribadi, meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antaran atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

b. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam dalam Sutanto dan perdana (2016), adalah sebagai berikut :

- Taat pada peraturan, Setiap kebijakan yang diterapkan dalam

organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

- Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi, Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik- baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksana tugasnya.
- Kemauan untuk bekerja sama, orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi.
- Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah outcome yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu ditempat perusahaan ia bekerja. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Mangkunegara (2017 : 9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kemampuan menjalankan pekerjaan dan pencapaian standar kerja atau suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan

organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan padanya (Tiodor : 2010).

a. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut T.L Mitchel (1978 dalam Sedarmayanti 2001, diakses 28 September 2010) dimensi kinerja yang perlu diperhatikan itu adalah:

- Prom Quality of work (kualitas kerja), dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk menghasilkan output yang terbaik.
- Punctuality (ketepatan waktu), waktu yang ditempuh oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- Initiative (inisiatif), kesadaran untuk bertanggung jawab pada tugas yang harus dihadapi.
- Capability (kemampuan), potensi kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang yang dapat dituangkan dalam pekerjaan secara nyata.
- Communication (komunikasi), menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan. Mendengarkan dengan hati-hati dan mencari klasifikasi untuk memastikan pengertian.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010) dalam Aditya (2016) antara lain yaitu :

- Inisiatif, seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- Disiplin secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

- wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
- Efektivitas dan efisiensi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

c. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009 : 67), Kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator, adalah sebagai berikut :

- Kualitas Kerja, Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- Kuantitas Kerja, Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- Tanggung jawab, Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
- Kerja sama, Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- Inisiatif, dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Dalam melakukan penelitian ini membutuhkan data-data yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian data dikumpulkan, dianalisis dan diproses selanjutnya diuji sesuai dengan metode yang digunakan agar dapat ditarik kesimpulan. Populasi, Sugiyono (2015 : 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Archipelago Exports Cirebon yang berjumlah 115 orang karyawan. Sampel, Sugiyono (2015 : 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin dan error sebesar 0,05.

PEMBAHASAN

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung kepuasan kerja sebesar $7,612 > t$ nilai tabel 2,009 atau dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. tingkat kepuasan kerja yang baik merupakan dimana karyawan merasakan senang terhadap pekerjaannya. Rasa senang yang dirasakan oleh karyawan mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan mencerminkan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Noviliasari (2018), Nur Wahdania Putri (2019), Rani Anwar (2018). Di samping itu penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan Indah Sri Rahayu Mulyani (2015). Hasil uji t menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung loyalitas

karyawan sebesar $-4,143 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,009$ atau dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Karyawan yang memiliki loyalitas yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fitri Afriani (2017), Nur Wahdania Putri (2019), Rani Anwar (2018). Hasil uji F menunjukkan variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $95,090 > \text{nilai } F \text{ tabel } 3,183$ atau dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,792 yang berarti 79,2% variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan, dan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar variabel yang diteliti seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan sebagainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani Anwar (2018), Fitri Afriani (2017), dan Nur Wahdania Putri (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh yang simultan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- Tingkat kepuasan kerja di CV. Archipelago Exports Cirebon berdasarkan persepsi responden termasuk dalam kategori tinggi dimana pada pengukuran indikator promosi

- dan apresiasi yang di berikan karyawan mempunyai penilaian yang tertinggi.
- b. Tingkat loyalitas karyawan di CV. Archipelago Exports Cirebon berdasarkan persepsi responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dimana pada pengukuran indikator taat pada peraturan dan kesukaan terhadap pekerjaan mempunyai penilaian yang tertinggi.
 - c. Tingkat kinerja karyawan di CV. Archipelago Exports Cirebon berdasarkan persepsi responden termasuk dalam kategori tinggi dimana pada pengukuran indikator kuantitas kerja mempunyai penilaian yang tertinggi.
 - d. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Archipelago Exports Cirebon, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
 - e. Loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Archipelago Exports Cirebon, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
 - f. Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Archipelago Exports Cirebon.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan terkait kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Saran Teoritis
 1. Teori terkait kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan sangat beragam, sebaiknya apabila akan melakukan penelitian dengan tema serupa,

maka gunakanlah teori lain agar penelitian lebih beragam.

2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak hanya pada kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, tetapi bisa menggunakan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja sehingga penelitian ini bisa dikembangkan.

b. Saran Praktis

Berdasarkan hasil pembahasan, penulis dapat memberikan masukan atau saran kepada perusahaan CV. Archipelago Exports adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi variabel kepuasan kerja, perusahaan menjalankan sistem upah yang didasarkan pada jumlah kehadiran karyawan, jenis pekerjaan dan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk memudahkan perusahaan dalam perhitungan besarnya upah. Dalam memberikan upah kepada karyawannya, perusahaan memberikan perincian dan penjelasan mengenai besarnya upah yang akan diterima oleh karyawan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahpahaman karyawan terhadap perusahaan.
2. Untuk mengatasi variabel loyalitas karyawan, karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab serta pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan dengan baik demi mencapai ke efektivitas dalam bekerja. Dengan demikian loyalitas karyawan akan dapat terus terjaga.
3. Untuk mengatasi variabel kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas karyawan, dan meningkatkan

ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). JOM FISIP Vol. 4 No. 1 - Februari 2017, 13
- Anwar, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja TerhadapM Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,Tbk. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (2), 2018, 120.
- Basri, R. d. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press.
- Febriyana, W. (2015). Pengaru Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kabepe Chakra. e-Proceeding of Management : Vol.2, No.3 Desember 2015,8.
- Handoko. (2013). Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta.
- Mangkunegara, P. A. (2012). Evaluasi Kinerja SDM Cetakan Keenam. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mayasari, N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Gunung Meganusa Perkasa Cirebon, Skripsi, Program Studi Manajemen STIE STAN, Indonesia Mandiri Bandung