

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KAMPOENG SEAFOOD JIMBARAN BAY

Ni Komang Triya Cahyati ¹, Gde Bayu Surya Parwita ², Ni Made Dwi Puspitawati ³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
triyacahyati09@gmail.com

ABSTRACT

Sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang optimal diperlukan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas dalam setiap perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kampong Seafood Jimbaran Bay. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 43 responden yang merupakan karyawan Kampong Seafood Jimbaran Bay dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data diambil dengan kuesioner skala likert dan diolah menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap kegiatan lembaga melibatkan sumber daya manusia, yang merupakan penentu berkembangnya perusahaan. Ada banyak aspek yang berpengaruh pada ketercapaian visi dan misi, salah satu aspek tersebut adalah kinerja SDM. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Sihombing & Batoebara (2019) kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Karyawan yang berkualitas adalah mereka yang tahu cara mengatasi dan menyelesaikan tugas mereka tepat waktu dan dengan kualitas yang diperlukan secara konsisten.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan optimis ketika seseorang menilai pengalaman dan hasil kerja mereka (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja adalah ketika seseorang merasa puas dengan suatu pekerjaan, maka mereka dapat mengatakan bahwa harapan mereka telah terpenuhi. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Afandi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah arahan atau aturan yang dibuat oleh

pengurus suatu organisasi untuk memastikan bahwa anggota organisasi mematuhi aturan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan memperoleh manfaat yang baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan. Salah satu komponen penilaian karyawan adalah loyalitas, yang mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi atau perusahaan (Pitoy, *et al.*, 2020). Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, semakin besar peluang untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, karena loyalitas adalah bagian penting dari bisnis, perusahaan harus memperhatikannya.

Penelitian ini dilakukan di Kampoeng Seafood Jimbaran Bay yang mana merupakan sebuah restoran yang menyediakan berbagai makanan *seafood* dengan pemandangan pantai, yang berlokasi di Jalan Pantai Kedongan, Desa Adat Kedongan, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pemilik Kampoeng Seafood Jimbaran Bay, terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum optimal yang berdampak pada penurunan tingkat pencapaian penjualan. Data pencapaian target penjualan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Pencapaian Target Penjualan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay
Tahun 2023

No	Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (%)
A	B	C	D	$E=(D:C \times 100\%)$
1	Januari	300.000.000	220.000.000	73,33%
2	Februari	300.000.000	210.000.000	70,00%
3	Maret	300.000.000	230.000.000	76,67%
4	April	300.000.000	240.000.000	80,00%
5	Mei	300.000.000	250.000.000	83,33%
6	Juni	300.000.000	215.000.000	71,67%
7	Juli	300.000.000	205.000.000	68,33%
8	Agustus	300.000.000	200.000.000	66,67%
9	September	300.000.000	210.000.000	70,00%
10	Oktober	300.000.000	230.000.000	76,67%
11	November	300.000.000	260.000.000	86,67%
12	Desember	300.000.000	240.000.000	80,00%
	Total	3.600.000.000	2.870.000.000	79,72%

Sumber: Kampoeng Seafood Jimbaran Bay (2024)

Tabel 1 menunjukkan kinerja penjualan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay pada tahun 2023. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan November (86,67%), terendah pada bulan Agustus (66,67%), dengan rata-rata sebesar 79,72% masih di bawah target.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay terkait kepuasan kerja, terdapat permasalahan di mana sistem gaji karyawan menggunakan gaji harian yang dapat menimbulkan ketidakpastian dalam penghasilan karyawan dan kadang-kadang mengalami keterlambatan pembayaran akibat hari libur atau situasi tertentu. Selain itu, kurangnya pemberian insentif atau penghargaan untuk karyawan yang memiliki kinerja baik, serta fasilitas yang masih kurang memadai.

Permasalahan terkait disiplin kerja, yaitu karyawan belum mampu sepenuhnya menaati standar kerja yang telah ditetapkan. Salah satunya yaitu keterlambatan dalam tingkat kehadiran, terlihat dari data tingkat kehadiran karyawan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay pada tahun 2023, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Data Tingkat Kehadiran Karyawan Kampong Seafood Jimbaran Bay
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Keterlambatan (Kali)	Total Tepat Waktu (Kali)	Persentase Keterlambatan
A	B	C	D	$E=(C:B \times 100\%)$
Januari	43	18	25	41.86%
Februari	43	20	23	46.51%
Maret	43	25	18	58.14%
April	43	22	21	51.16%
Mei	43	24	19	55.81%
Juni	43	23	20	53.49%
Juli	43	18	25	41.86%
Agustus	43	21	22	48.84%
September	43	26	17	60.47%
Oktober	43	17	26	39.53%
November	43	23	20	53.49%
Desember	43	16	27	37.21%

Sumber: Kampong Seafood Jimbaran Bay (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa keterlambatan tertinggi tercatat pada bulan September dengan total 26 kali dengan persentase 60.47%, sementara keterlambatan terendah terjadi pada bulan Desember yaitu 16 kali dengan persentase 37.21%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Kampong Seafood Jimbaran Bay terkait loyalitas karyawan, yaitu karyawan belum memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan. informasi mengenai data *turnover* karyawan pada tahun 2019-2023 dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Data Turnover Karyawan Kampong Seafood Jimbaran Bay
Tahun 2019-2023

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2019	0	7	56
2020	0	0	49
2021	0	0	49
2022	7	2	56
2023	0	13	43
Jumlah	7	22	

Sumber: Kampong Seafood Jimbaran Bay (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa lima tahun terakhir, jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan lebih banyak daripada jumlah karyawan yang baru bergabung, dengan 7 karyawan masuk dan 22 karyawan yang keluar. Tahun 2020-2021, perusahaan mengalami penutupan sementara akibat pandemi COVID-19, yang mengakibatkan tidak adanya kegiatan rekrutmen.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kampong Seafood Jimbaran Bay."

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Teori ini menyatakan bahwa individu yang berkomitmen pada tujuan akan lebih bertanggung jawab dalam mencapainya, yang pada gilirannya mempengaruhi tindakan dan kinerjanya. Dengan adanya tujuan yang jelas, karyawan menjadi lebih termotivasi dan merasakan kepuasan kerja. Selain itu, tujuan yang spesifik membantu karyawan menjadi lebih teratur dan disiplin dalam bekerja. Keterlibatan dalam pencapaian tujuan juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu (Nurjaya, 2021). Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai secara keseluruhan, yang dapat dijadikan dasar untuk menentukan baik atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan (Maharani, *et al.*, 2024). Menurut Prasetyo & Marlina (2019) mengatakan bahwa alat ukur atau indikator untuk menilai kinerja karyawan, yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kepuasan untuk menjalankan pekerjaannya dengan memperoleh hasil kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik (Puspitawati & Atmaja, 2020). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang dirasakan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya (Karundeng, *et al.*, 2024). Menurut Afandi (2021) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah cara seseorang atau kelompok melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan aturan yang berlaku dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Jufrizen & Hadi, 2021). Disiplin kerja adalah upaya untuk mengatur perilaku, kesadaran, dan kepatuhan seseorang terhadap aturan perusahaan atau lembaga (Azahra & Putri, 2024). Menurut Agustini (2019) menyatakan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, tanggung jawab, dan kesadaran bekerja.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah jenis kesetiaan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan pada organisasi, yang tercermin dalam tingkat partisipasi dan tanggung jawab mereka (Leuwol, *et al.*, 2020). Loyalitas karyawan adalah bentuk kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja dengan bersedia melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah disepakati sebelumnya (Razmayanti & Kusuma, 2024). Menurut Witari & Heryenzus (2019) menyatakan indikator yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan, yaitu mampu bertahan dalam organisasi, bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, dan mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Prastyadewi, *et al.*, 2024). Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih semangat dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Pernyataan di atas didukung oleh penelitian Carvalho, *et al.*, (2020), Rinny, *et al.*, (2020), Majid, *et al.*, (2021), dan Thuzai, *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat berdampak meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kampong Seafood Jimbaran Bay.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan mendapatkan keuntungan yang menguntungkan, baik untuk organisasi maupun untuk diri mereka sendiri. Disiplin kerja yang tinggi akan menghindarkan karyawan dari melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan (Parwita, *et al.*, 2024).

Pernyataan di atas didukung oleh penelitian Dumilah, *et al.*, (2023), Saputra, *et al.*, (2024), Nabila, *et al.*, (2024), dan Tambunan, *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kedisiplinan karyawan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kampong Seafood Jimbaran Bay.

Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas tercermin dari sikap dan tindakan karyawan yang selalu fokus pada peningkatan produktivitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan perusahaan (Pratiwi & Fauzan, 2024). Karyawan yang loyal cenderung memiliki sikap positif dan puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan peluang untuk kinerja yang lebih baik dan pencapaian tujuan. Pernyataan di atas didukung oleh penelitian Febrian & Rianggara (2023), Haryanti & Zulganef (2023), Wardhani, *et al.*, (2023), Sari & Pambudi (2024) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi loyalitas karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kampong Seafood Jimbaran Bay.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kampong Seafood Jimbaran Bay yang berlokasi di Jalan Pantai Kedonganan, Desa Adat Kedonganan, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Objek

dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 dengan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Seluruh item pernyataan dari variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reabilitas

Semua variabel yakni kepuasan kerja, disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60, dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepuasan kerja	0,990	1,010
Disiplin kerja	0,471	2,122
Loyalitas Karyawan	0,468	2,136

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (kepuasan kerja, disiplin kerja dan loyalitas karyawan) $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,159	0,935		1,240	0,222
	Kepuasan Kerja	0,006	0,050	0,019	0,117	0,908
	Disiplin Kerja	-0,003	0,063	-0,012	-0,053	0,958
	Loyalitas Karyawan	0,028	0,059	0,109	0,470	0,641

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi variabel bebas (kepuasan kerja: 0,908; disiplin kerja: 0,958; loyalitas karyawan: 0,641) > 0,05, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linear Berganda

6

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,181	1,661		0,711	0,481
Kepuasan kerja	0,303	0,089	0,297	3,381	0,002
Disiplin kerja	0,338	0,111	0,387	3,040	0,004
Loyalitas karyawan	0,356	0,105	0,432	3,376	0,002

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa berdasarkan nilai-nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,181 + 0,303X_1 + 0,338X_2 + 0,356X_3$$

Berdasarkan nilai α , β_1 , β_2 dan β_3 diperoleh persamaan garis regresi linear berganda antara kepuasan kerja, disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan dapat memberikan informasi bahwa:

- 1) $\beta_1 = 0,303$; artinya semakin tinggi kepuasan kerja (X_1) maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat.
- 2) $\beta_2 = 0,338$; artinya semakin tinggi disiplin kerja (X_2) maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat.
- 3) $\beta_3 = 0,356$; artinya semakin tinggi loyalitas karyawan (X_3) maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh searah, di mana jika kepuasan kerja, disiplin kerja dan loyalitas karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 7

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,838	0,701	0,678	2,05002

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,678. Dengan demikian besarnya pengaruh pada kepuasan kerja, disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay yaitu sebesar 67,8% sedangkan sisanya sebesar 32,2% (100% - 67,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji F

Tabel 8

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	385,076	3	128,359	30,543	0,000
Residual	163,900	39	4,203		
Total	548,977	42			

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 30,543 dengan nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay.

6. Uji t

Hasil pengujian t-test kepuasan kerja, disiplin kerja, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay pada Tabel 6 menunjukkan bahwa:

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,381 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,040 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

3) Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,376 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampong Seafood Jimbaran Bay. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan deskripsi jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja, skor jawaban terendah terdapat pada pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya tanggung” dan “Saya selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam pelaksanaan tugas”. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakpuasan di antara karyawan Kampong Seafood Jimbaran Bay terkait dengan gaji yang diterima, dan kurangnya dukungan dari rekan kerja. Kondisi tersebut dapat menurunkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, pimpinan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja dapat tercipta dengan baik dalam lingkungan kerja apabila karyawan merasa puas dengan apa yang mereka lakukan dan terima. Perasaan puas ini dapat mendorong karyawan Kampong Seafood Jimbaran Bay untuk melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Carvalho, *et al.*, (2020), Rinny, *et al.*, (2020), Majid, *et al.*, (2021), dan Thuzai, *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampong Seafood Jimbaran Bay. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan deskripsi jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja, skor jawaban terendah terdapat pada pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu dalam setiap jadwal kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat keterlambatan di antara karyawan, serta kurangnya ketaatan terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pimpinan perlu meningkatkan kedisiplinan pada karyawannya. Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, karena efisien dalam mengelola waktu, melaksanakan tugas tepat waktu, dan menjaga kualitas kerja. Selain itu, disiplin juga dapat membentuk perilaku karyawan yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketertiban, dan keteraturan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan dan meningkatkan hasil kerja mereka di Kampong Seafood Jimbaran Bay.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Dumilah, *et al.*, (2023), Saputra, *et al.*, (2024), Nabila, *et al.*, (2024), dan Tambunan, *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, dapat dinyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampong Seafood Jimbaran Bay. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden mengenai variabel loyalitas karyawan, skor jawaban terendah terdapat pada pernyataan “Saya mampu bertahan dalam perusahaan ini, meskipun ada tawaran pekerjaan dari tempat lain”. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya

loyalitas karyawan terhadap Kampong Seafood Jimbaran Bay, yang dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk tetap bertahan. Oleh karena itu, pimpinan perlu berupaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas yang tinggi memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil kerja yang lebih baik, karena mereka merasa memiliki ikatan dengan tujuan dan perkembangan di Kampong Seafood Jimbaran Bay. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Febrian & Rianggara (2023), Haryanti & Zulganef (2023), dan Wardhani et al., (2023), Sari & Pambudi (2024) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampong Seafood Jimbaran Bay. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampong Seafood Jimbaran Bay. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kampong Seafood Jimbaran Bay. Hal ini berarti semakin tinggi loyalitas karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Limitasi

1. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka Kampong Seafood Jimbaran Bay sebaiknya melakukan evaluasi ulang terkait sistem gaji untuk memastikan keseimbangan dengan beban kerja yang ditanggung karyawan, serta menyelenggarakan kegiatan *team building* secara rutin guna meningkatkan hubungan antar rekan kerja.
2. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka Kampong Seafood Jimbaran Bay sebaiknya menerapkan sistem pengingat jadwal kerja melalui pesan singkat atau aplikasi komunikasi internal. Selain itu, mengadakan pelatihan atau diskusi rutin mengenai pentingnya kedisiplinan waktu, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang konsisten hadir tepat waktu, seperti insentif harian atau bulanan.
3. Dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan, maka Kampong Seafood Jimbaran Bay sebaiknya mengadakan pertemuan rutin untuk mengetahui kebutuhan dan kekhawatiran karyawan. Selain itu, menyediakan peluang pengembangan karir, sehingga karyawan merasa ada prospek untuk berkembang dalam perusahaan, serta menyediakan fasilitas atau tunjangan yang lebih baik, agar karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk tetap bertahan di perusahaan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, Vol 1, No. 1, pp. 33–46.

Azahra, A. D., & Putri, D. N. 2024. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, Vol 3, No. 6, pp. 37-45.

Da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. 2020. Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, Vol 7, No. 5, pp. 13–23.

Dumilah, R., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. 2023. The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Performance in the Ministry of Religion Office South Tangerang City. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, Vol 3, No. 1, pp. 76–90.

Febrian, W. D., & Rianggara, R. 2023. The Determination of Compensation, Non-Physical Work Environment, and Loyalty on Employee Performance. *International Journal of Psychology and Health Science*, Vol 1, No. 2, pp. 95–109.

Haryanti, H., & Zulganef, Z. 2023. The Influence of Transformational Leadership Style and Employee Loyalty on Employee Performance PT. Smart Talenta Multitama. *International Journal of Global Operations Research*, Vol 4, No. 1, pp. 13–18.

Jufrizen, & Hadi, F. P. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, Vol 7, No. 1, pp. 35–54.

Karundeng, M. T., Marampa, A. M., & Biringkanae, A. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Toko ABC. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, Vol 7, No. 4, pp. 11335-11342.

Leuwol, N. V., Simarmata, J., & et al. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Yayasan Kita Menulis.

Locke, E. A. 1968. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol 3, No. 2, pp. 68–106.

Maharani, A. D., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Purwidianti, W. 2024. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, Vol 18, No. 1.

Majid, A., Fajri, M. B., Assadam, E., & Febrianti, D. 2021. The Moderating Effect of Job Satisfaction to Work Motivation and Employees' Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, Vol 2, No. 3, pp. 550–560.

Nabila, T. S., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. 2024. Effect of Work Discipline, Compensation, and Motivation on Employee Performance at PT. Main Creation Synthesis. *International Journal of Social Service and Research*, Vol 4, No. 1, pp. 368–377.

Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol 3, No. 1, pp. 60-74.

- Padmanabhan, S. 2021. The Impact of Locus of Control on Workplace Stress and Job Satisfaction: A Pilot Study on Private-Sector Employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, Vol 2, No. 1, Article 100026.
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Ayuningsih, D. A. P. F. R. 2024. Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dewi Ratih. *EMAS*, Vol 5 No. 7, pp. 56-67.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. 2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, Vol 1, No. 4, pp. 339–344.
- Prasetyo, E., & Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, No. 1, pp. 21–30.
- Prastyadewi, M. I., Adhika, I. N. R., & Kusuma, S. N. B. A. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *EMAS*, Vol 5, No. 10, pp. 108–125.
- Pratiwi, R. D., & Fauzan, M. 2024. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, Vol 5 No. 1, pp. 930-936.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, Vol 9, No. 2, pp. 112–119.
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. 2024. Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, Vol 6, No. 1, pp. 206-215.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. 2020. The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, Vol 5, No. 2, pp. 39–48.
- Saputra, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. 2024. The Effect of Discipline and Leadership on Employee Performance with Motivation as Intervening Variable: The Case of Palembang City Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office. *International Journal of Business, Management and Economics*, Vol 5, No. 2, pp. 171–186.
- Sari, R. U., & Pambudi, J. E. 2024. The Effect of Internal Communication, Responsibility, and Work Loyalty on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, Vol 2, No. 1, pp. 24–31.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. 2019. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi CV Multi Baja Medan. *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, Vol 6, pp. 1-16.
- Tambunan, C. R., Panjaitan, H. T., Putra, R. S., Mayasari, R., Pane, S. G., & Rahayu, S. 2024. The Influence of Employee Maturity, Work Ability, Work Discipline and Loyalty on Employee Performance at the Madya Dua Tax Service Office South Jakarta II. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, Vol 3, No. 3, pp. 1277–1292.
- Thuzai, H., Aisyah, S., & Hidayat, M. 2024. The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance in Planning Agency Regional Development Bone District. *International*

Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA), Vol 2, No. 4, pp. 35–41.

Wardhani, D. P., Annisa, N. N. A. N., & Elfarina, D. D. 2023. The Effect of Teamwork and Employee Loyalty on Employee Performance at Lazismu Purworejo Region. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol 7, No. 1, pp. 76–83.

Witari, B., & Heryenzus. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort. *Jurnal Ilmiah CORE IT*, Vol 8, No. 1, pp. 1–7.