

Pengaruh Loyalitas Karyawan, *Self Efficacy*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Naruto Seafood

Ni Gusti Ayu Kade Ariantini⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

Putu Laksmi Dewi Rahmayanti⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail: ariantinigeek@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is an important factor for a company so that the goals and targets that have been set can be achieved. The aim of this research is to determine the influence of employee loyalty, self-efficacy and work discipline on employee performance. This research was conducted at the Naruto Seafood Business in Benoa with a population of 33 employees using saturated sampling techniques. Data collection methods using observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and f test. The results of this research show that employee loyalty, self-efficacy, and work discipline have a positive and significant partial and simultaneous effect on employee performance, meaning that the higher the level of employee loyalty, self-efficacy, and work discipline, the higher the employee performance at Naruto Business will be. Seafood in Benoa. Suggestions that can be given include increasing employee trust in the company through superiors and their own self-confidence as well as paying more attention to the health conditions of employees.

Keywords: *employee loyalty; self-efficacy; work discipline; employee performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan agar tujuan dan target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa dengan jumlah populasi sebanyak 33 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa. Saran yang dapat diberikan diantaranya adalah dengan meningkatkan kepercayaan karyawan pada perusahaan lewat atasan maupun kepercayaan diri dari mereka sendiri serta lebih memperhatikan kondisi kesehatan para karyawan.

Kata kunci: *loyalitas karyawan; self efficacy; disiplin kerja; kinerja karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari perkembangan bisnis karena merekalah yang dapat menunjukkan kualitas dan kinerja. Sumber daya yang efektif akan sangat menguntungkan perusahaan dan juga individu itu sendiri. Seberapa efektif dan berkualitas karyawan dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari sumber daya. Edison *et al.* (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai proses yang dimaksudkan dan diukur selama periode waktu tertentu dengan persyaratan dan perjanjian yang ditetapkan. Karyawan adalah bagian penting dari membangun dan menjalankan sebuah perusahaan oleh karena itu pemimpin harus dapat mengayomi karyawan mereka untuk dapat mencapai keberhasilan yang telah ditargetkan.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, karena mereka akan bekerja sesuai dengan standar perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja. Tamba *et al.* (2018) menyatakan bahwa sikap karyawan yang menunjukkan kemampuan dan keahlian mereka, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, bekerja dengan jujur, memiliki hubungan yang baik dengan atasan mereka, dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja mereka, memiliki sikap disiplin, menjaga citra perusahaan, dan tetap bekerja untuk waktu yang lebih lama, adalah tanda loyalitas karyawan pada pekerjaan. Valentino & Haryadi (2016) menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan kepada perusahaan yang ditunjukkan oleh komitmen mereka untuk mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Self efficacy adalah komponen tambahan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, karena kemauan dari dalam diri sendiri sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan. Khaerana (2020) mengatakan *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam menggunakan semua kemampuan, potensi, dan kecenderungan mereka untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mengendalikan dan mengatasi situasi saat ini dan di masa depan. Menurut Sariningsih & Purwasih (2017) *self efficacy* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan permasalahan.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan selain loyalitas karyawan dan *self efficacy* adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno *et al.* (2016) disiplin kerja didefinisikan sebagai alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan dan standar sosial perusahaan. Menurut Hamali (2016), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap aturan dan peraturan perusahaan yang memungkinkan karyawan secara sukarela mengikutinya.

Penelitian ini dilakukan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa. Usaha Naruto Seafood merupakan *supplier* bahan-bahan kebutuhan makanan produksi (*food production*) untuk mengirimkan bahan-bahan makanan ke hotel, restoran dan pedagang eceran berupa *seafood* yang berlokasi di Lingkungan Peminge Benoa, Desa/Kelurahan Benoa, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara serta data yang didapatkan menunjukkan nilai skor standar penilaian kinerja karyawan yang menurun, di tahun 2022 skor yang didapatkan sebanyak 81% sedangkan pada tahun 2023 skor yang didapatkan sebesar 76,5%. Selain itu, berdasarkan data yang didapatkan menunjukkan rata-rata absensi karyawan yang mencapai 3,13%, dimana jika tingkat absensi sebesar 3% sampai 10% tergolong tinggi. Semakin tinggi absensi karyawan, maka semakin rendah produktivitas karyawan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Loyalitas karyawan sangat penting bagi kelancaran sebuah perusahaan, karena dengan adanya karyawan yang loyal terhadap perusahaan akan membuat perusahaan mencapai kesuksesan yang diinginkan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sausan *et al.* (2021) dan penelitian oleh Astiti *et al.* (2019), yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa.

Self efficacy sangat penting bagi perusahaan, hal tersebut karena kepercayaan dari dalam diri sendiri merupakan hal yang sangat penting bagi kelancaran berjalannya sebuah perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ary *et al.* (2019) dan penelitian oleh Khaerana (2020) yang menyatakan hasil pengujian bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Diduga *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa.

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, hal tersebut karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka segala rencana yang telah tersusun rapi dapat berjalan tepat waktu sesuai dengan rencana yang ada. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) dan penelitian oleh Arda (2017) yang menyatakan hasil pengujian bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

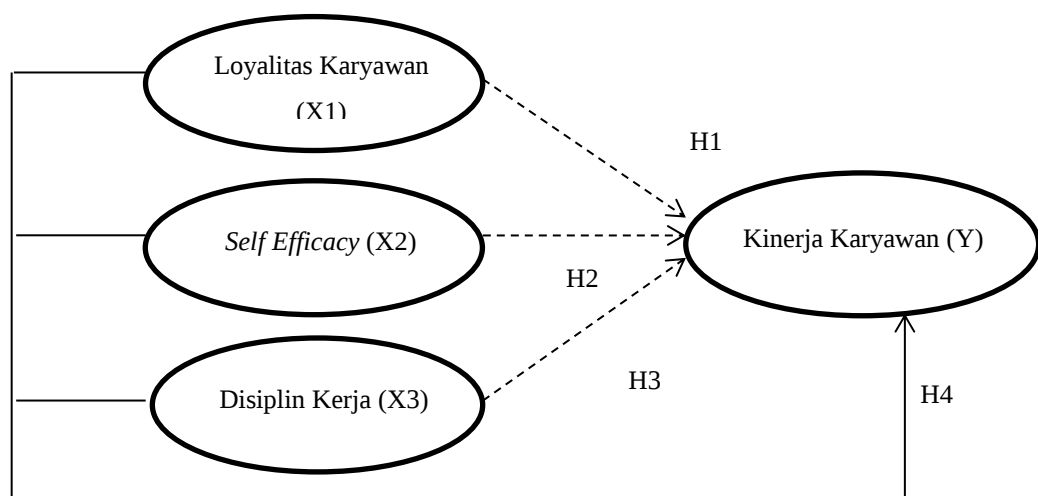
H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa.

Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja akan sangat mempengaruhi kelancaran berjalannya sebuah perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh para peneliti yang dilakukan secara parsial yang menyebutkan bahwa loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Diduga loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui analisis data. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 33 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Penelitian ini dalam mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan, dan kuesioner dengan skala linkert sebagai acuannya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian instrumen pada penelitian ini berjumlah 45 pernyataan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas dengan melibatkan 33 orang responden. Hasil uji validitas menggunakan SPSS menunjukkan koefisien korelasi setiap pernyataan bernilai $> 0,30$ sehingga semua variabel dapat dinyatakan valid. Pengujian reabilitas membuktikan instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ sehingga semua variabel dapat dinyatakan reliabel. Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan kriteria *Asym. Sig.(2-tailed)* $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan nilai residual menyebar secara normal atau memenuhi uji normalitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF dimana nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$ sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Nilai *Sig.* $> 0,05$ sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,120	2,877		,737	,467
Loyalitas Karyawan (X1)	,302	,091	,350	3,309	,003
<i>Self Efficacy</i> (X2)	,261	,108	,321	2,404	,023
Disiplin Kerja (X3)	,241	,087	,348	2,754	,010

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 maka diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda memiliki persamaan $Y = 2,120 + 0,302 X_1 + 0,261 X_2 + 0,241 X_3 + e$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 2,120 yang artinya jika variabel loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan kan sebesar konstan 2,120. Nilai koefisien regresi loyalitas karyawan (β_1) sebesar 0,302 yang menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,302 dengan syarat variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi *self efficacy* (β_2) sebesar 0,261 yang menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* mengalami peningkatan sebesar satu satuan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,261 dengan syarat variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (β_3) sebesar 0,241 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,241 dengan syarat variabel bebas lainnya konstan.

Hasil analisis determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R Square*) sebesar $0,843 \times 100\% = 84,3\%$ sehingga sebanyak 84,3% variabel loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sebanyak 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji T (t-test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,120	2,877		,737	,467
Loyalitas Karyawan (X1)	,302	,091	,350	3,309	,003
<i>Self Efficacy</i> (X2)	,261	,108	,321	2,404	,023
Disiplin Kerja (X3)	,241	,087	,348	2,754	,010

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial bagaimana pengaruh variabel loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis dari pengujian variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,302 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 dan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,309 > 2,045$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka artinya loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa. Analisis dari pengujian variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,261 dengan nilai signifikan sebesar 0,023 dan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,404 > 2,045$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka artinya *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa. Analisis dari pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,241 dengan nilai signifikan sebesar 0,010 dan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,754 > 2,045$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa.

Tabel 3. Hasil Uji F (F-test)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	597,051	3	199,017	51,765	,000
Residual	111,495	29	3,845		
Total	708,545	32			

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil dari pengujian hipotesis secara simultan bagaimana pengaruh variabel loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis dari pengujian hipotesis secara simultan ini didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($51,765 > 2,93$) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima,

maka artinya loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa.

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan 1) Loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa; 2) *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa; 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa; 4) Loyalitas karyawan, *self efficacy*, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Naruto Seafood di Benoa. Saran yang dapat diberikan diantaranya adalah dengan meningkatkan kepercayaan karyawan pada perusahaan lewat atasan maupun kepercayaan diri dari mereka sendiri serta lebih memperhatikan kondisi kesehatan para karyawan.

Daftar Pustaka

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). *PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi*. 8(1), 6990–7013.
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 4(1), 51–60.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Pradnyani, P. A., Wijaya, P. Y., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Dharma Mnadiri di Denpasar. *Jurnam Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1253–1261. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/499%0Ahttp://digilib.unila.ac.id/62100/>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Putu Alit Ariningsih, N., Herny Susanti, P., & Atim Purwaningrat, P. (2023). Pengaruh Kepuasan

-
- Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1131–1143.
- Sariningsih, R., & Purwasih, R. (2017). Pembelajaran Problem Based Learning Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Dan Self Efficacy Mahasiswa Calon Guru. *JNPM (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika)*, 1(1), 163. <https://doi.org/10.33603/jnpm.v1i1.275>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Setiadi, I. M. Y., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud di Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 707–717.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 33–41.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya. *Agora*, 4(2), 1–20.