BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu elemen dalam perusahaan yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Jika SDM dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik.

Sumber daya manusia itu satu-satunya sumber daya yang memiliki, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Biarpun teknologi maju, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Agar perusahaan bisa bertahan dan bersaing, maka teknologi saja tidak cukup jika tidak dibantu oleh sumber daya manusia (SDM) yang baik, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Dengan penataan manajemen sumber daya manusia secara profesional, maka diperlukan karyawan bisa berproses dengan baik. Penataan karyawan secara kompeten perlu lebih cepat, yaitu pada saat perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karirnya.

Suatu organisasi dibentuk karena untuk memperoleh suatu target atau sasaran bersama, untuk memperoleh target atau sasaran secara efektif maka diperlukan manajemen ataupun prestasi yang bagus serta memiliki kepemimpinan yang mampu bertanggung jawab. Manajemen kinerja merupakan suatu proses dimana seorang manajer dan karyawannya bekerja sama untuk merencanakan, memantau, dan meninjau kembali objektif atau sasaran kerja karyawannya agar dapat memberikan kontribusi secara keseluruhan untuk organisasi atau perusahaan.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Poerwopoespito (2000) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Tingkat disiplin kerja karyawan dan loyalitas kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat sebagai kunci keberhasilan dan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menilai sikap disiplin seorang karyawan dapat menunjukkan karakteristik dari masing-masing karyawan (Sutrisno, 2009).

Selain penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan maka akan lebih baik jika diimbangi dengan rasa loyalitas yang baik dari masing-masing karyawan yang mengelola perusahaan tersebut. Loyalitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat ditimbulkan dari rasa kepuasan kerja yang telah dirasakan dan sangat erat kaitannya dengan kinerja dari masing-masing sumber daya manusia.

Loyalitas adalah suatu sikap mental dari karyawan yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan.

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen pada berorganisasi bisa terjadi karena ada faktor-faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Suhendi, 2010).

PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa merupakan perusahaan investasi Singapura dengan skala iptek yang bergerak di bidang penelitian, produksi dan penjualan Hydrocolloids yang beroperasi pada tahun 2018. Saat ini PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa dengan jumlah seluruh pegawai sebanyak 500 orang

dengan jumlah teknisi sebanyak 15 orang dengan melibatkan masyarakat sekitar atau penduduk lokal sebagai karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa adalah dimana kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki atau karyawan yang belum bisa mencintai pekerjaannya sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang selalu meninggalkan ruangan kerja atau pekerjaannya tanpa menyelesaikan tugas yang harusnya diselesaikan saat itu juga dan tidak jarang berdampak pada hasil akhir yang kurang sempurna bahkan tidak sesuai.

Berhubung pentingnya sebuah disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa, maka hal ini sangat penting untuk diperhatikan agar disiplin kerja dan loyalitas kerja karyawan dapat tertanam pada diri masing-masing karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Peneliti memilih judul ini dengan alasan berusaha untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

Berkaitan dengan hal itu, kajian-kajian melalui penelitian ilmiah dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa penting untuk dilakukan. Adapun

judul yang akan diteliti adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa”**

B. Masalah Penelitian

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang Polewali Suppa?
2. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang Polewali Suppa?
3. Apakah disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang Polewali Suppa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang Polewali Suppa.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang Polewali Suppa.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang Polewali Suppa.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Ilmiah

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

   Sebagai motivasi bagi karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang Polewali Suppa untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Adapun tujuan sumber daya manusia menurut Sadeli (2013) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial, 4 tujuan MSDM adalah:

1. Tujuan Sosial

   Agar instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

   Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

   Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

   Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitas dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan menentukan tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya bermacam-macam pada periodisasi perubahan yang timbul di perusahan/instansi.

Menurut Schuler yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat

berdaya guna dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan visi dan misi perusahaan. Dalam menentukan strategi atau cara sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dipertimbangkan visi, misi. Prosedur SDM mendukung penerapan strategi korporat serta diterjemahkan dalam aktivitas, kebijakan, maupun yang searah dengan prosedur di instansi agar dapat.mempengaruhi suatu pencapaian, sasaran, perusahaan.

2) Fungsi-Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efesien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

3) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job spesification, job reqruitment, dan job evaluation.
b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Anoraga (2006) disiplin dalam kamus Bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta adalah :

a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.
b. Ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata

tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Menurut Veitzhal Rivai (2011) mendefinisikan “disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah “keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.”

Pendapat lain menurut Siswanto (2001) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Fathoni (2006) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2) Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Menurut Bejo Siswanto (2010) tujuan dari disiplin kerja ada 2 (dua) yaitu tujuan umum dan tujuan khusus :

a. Tujuan umum

   Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

b. Tujuan khusus

a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang terulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

b) Dapat dilaksanakan pekerjaan sabaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.

d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

3) Macam-Macam Disiplin Kerja

Tindakan disiplin kerja pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

   Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan diri setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

b. Disiplin korektif

   Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

c. Disiplin Progresif

   Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Bentuk –bentuk disiplin menurut Henry Simamora ada tiga yaitu:

a. Disiplin manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.
b. Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.

c. Disiplin Diri, dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

4) Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Dalam mengukur variable disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Bedjo Siswanto (2010) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 4 (empat) yaitu:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

c. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

d. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

5) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu serta tidak ada penitipan absensi, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2011) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik, seorang manejer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja saat berangkat, saat kerja, saat pulang kerja sesuai aturan dalam bekerja dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan maka akan dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya.

3. Loyalitas Karyawan

1) Definisi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi.

Menurut Siswanto (2012), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line.

Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Steers dan Porter dalam Kusumo, (2010) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

a. Karakteristik Pribadi

   Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

b. Karakteristik Pekerjaan

   Berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

c. Karakteristik Desain Perusahaan

   Menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

d. Pengalaman yang Diperoleh dalam Pekerjaan

   Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

3) Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Runtu (2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi

menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi.

Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2014), yaitu:

a. Tetap bertahan dalam organisasi.
b. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
c. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
d. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
e. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
f. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
g. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
h. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
i. Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi.
j. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
k. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.
l. Mau mengikuti arahan atau instruksi.
m. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
n. Bekerja secara aman.

o. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.

p. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Indikator loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk. 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

a. Taat pada Peraturan

   Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

b. Tanggung Jawab pada Perusahaan/Organisasi

   Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk Bekerja Sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara invidual.

d. Rasa Memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

4. Kinerja

1) Definisi Kinerja

Suatu perusahaan, kinerja karyawan akan memberikan pengaruh bagi instansi serta karyawannya. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang bagus mampu mengembangkan kapasitas produksi suatu instansi, menyusutkan taraf keluar masuknya pegawai, dan menentukan manajemen di instansi. Dan apabila kinerja pegawai menurun maka kapasitas produksi kerja akan menurun. Bagi pegawai prestasi yang bagus mampu melimpahi keuntungan tersendiri misalnya gajinya meningkat, dan membuat karyawan akan semakin ahli serta memiliki

pengalaman dalam bidang pekerjaannya. Dan jika kinerja pegawai menurun maka hal tersebut menampakkan bahwa pegawai itu tidak ahli dalam bidangnya.

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Displin

Secara umum, displin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

3) Indikator Kinerja

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut Simamora dalam Masram (2017) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki

dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

a. Stabilitas dan Konsistensi

   Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.

b. Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi

   Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.

c. Efektivitas Individu Anggota Organisasi

   Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.

d. Dapat diukur

   Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo dalam Masram (2017) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

a. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekat dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
b. Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
c. Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
d. Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

e. Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
f. Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
g. Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
h. Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

B. Penelitian Terdahulu

1. Ni Putu Novi Sri Astiti, I Ketut Suamba dan Ni Wayan Putu Artini. 2019. Melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga". karyawan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Agrowisata Bagus Agro Pelaga. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 84 orang. Teknik

pengambilan sampel menggunakan metode proposional random sampling dengan sampel yang ditetapkan sebanyak 46 responden. Data diperoleh menggunakan kuesioner dengan teknik penilaian skala Likert 1-5. Metode analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui pendekatan Partial Least Squares (PLS) yang dibantu dengan software smartPLS V.3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang moderate (sedang) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penerapan disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan..

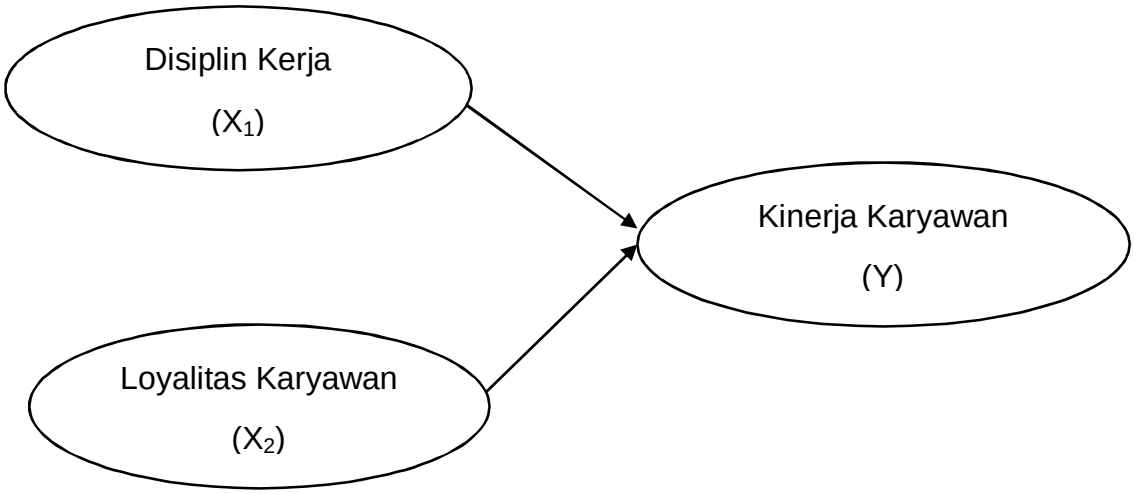
2. Anjelika Wulan Tamba. 2018. Melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado". Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena sikap disiplin karyawan yang sadar dengan menerima hukuman apabila melakukan pelanggaran. Loyalitas Karyawan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya minat karyawan terhadap jabatan atau pekerjaan yang

diduduki dan kemudian berpengaruh kepada kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan yang tidak maksimal. Sedangkan, secara simultan (F) keduanya secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Sonnia Indah. 2014. Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Terbukti bahwa variabel kepemimpinan dan loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan loyalitas karyawan merupakan variabel independen sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Disiplin kerja dan loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi/perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan diharapkan untuk terus mengikuti semua aturan yang berlaku dalam perusahaan, dan yang paling penting mencintai pekerjaan yang digeluti.

D. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

1. Diduga variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga variabel loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu mulai bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022 untuk pengumpulan dan pengolahan data-data yang diperoleh.

B. Desain Penelitian

Penulis menggunakan metode-metode yaitu:

1. Metode deskriptif, yaitu analisis yang bertujuan menggambarkan sifat dari sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan, kemudian data dan fakta yang didapat tersebut dikaitkan dengan teori dan variabel-variabel yang ada sehingga dapat digunakan untuk menguji kebenaran atau data yang ada diolah sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti lalu diambil kesimpulan sehingga dapat disusun sebuah karya ilmiah.
2. Metode Kuantitatif, yaitu metode ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena-fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah

mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan data dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa yang berjumlah 500 orang.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 10% dari jumlah populasi. Hal ini didasarkan pada pendapat (Suharsimi, 2002), bahwa apabila subyeknya kurang dari seratus sebaiknya diambil dari keseluruhan populasi sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun apabila subyek jumlahnya lebih dari seratus dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, atau lebih. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 10% dari jumlah karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen/Variabel Terikat :

Kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. pendapat lain memandang

kinerja sebagai cara memastikan bahwa pekerja individual atau team apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

2. **Variabel independen/Variabel Bebas meliputi :**
   a. Disiplin Kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
   b. Loyalitas Karyawan adalah tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

E. Jenis dan Sumber Data

1. **Data Primer**

   Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti lansung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan.

2. **Data Sekunder**

   Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi/perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian, yakni di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa sehingga dapat mengetahui dan mencatat data yang diperlukan untuk proses penyelesaian penelitian ini.

2. Interview

Wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu yang kemudian diberikan kepada pegawai di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

4. Studi Pustaka

Mencari dan mengumpulkan data yang sudah ada, baik di buku, jurnal, majalah, koran, internet atau data yang berasal dari dinas atau instansi yang berhubungan dengan masalah penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis dengan menggunakan rumus-rumus dan teknik perhitungan yang dapat digunakan untuk menganalisa masalah-masalah yang diteliti. Untuk mencapai tujuan penelitian dan pengujian hipotesa, dalam penelitian ini pendekatan yang

digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan metode Ordinary Least Square yaitu analisis peramalan yang menggunakan lebih dari satu macam variabel bebas. Dengan cara ini maka kita dapat mengetahui sejauh mana hubungan kinerja, loyalitas, kedisiplinan, dan pengalaman kerja sebagai variabel independen (variabel yang menjelaskan) terhadap implementasi kebijakan peningkatan tenaga kontrak menjadi pegawai tetap sebagai variabel dependen (variabel yang dijelaskan). Maka digunakan model regresi berganda dan dapat dirumuskan model fungsi sebagai berikut :

$Y = f\{X_1, X_2\}$ …….. (3.1)

Kemudian dibentuk model ekonometrika dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2007):

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ …….. (3.2)

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Loyalitas Karyawan

e : Kesalahan Pengganggu

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2,$: Koefisien Regresi X_1, X_2

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Perusahaan

BLG didirikan pada 1996 sebagai perusahaan manufaktur *Carrageenan*, *Konjac Gum* dan agar-agar, memiliki tiga pabrik, 2 yang terletak di Shanghai & Provinsi Zhejiang, Cina dan 1 yang terletak di Pinrang, Indonesia. Sejak itu BLG telah menjadi merek terkenal di pasar hidrokoloid. BLG menggunakan rumput laut kelas atas dari Filipina & Indonesia, menggabungkan teknologi pengolahan canggih dan keterampilan ekstraksi yang sempurna untuk menghasilkan kualitas tinggi *Carrageenan* & agar-agar yang hingga nasional, E.U. dan standar lainnya. Saat ini, produk BLG memiliki pangsa pasar yang lebih tinggi dan reputasi yang baik di Cina, yang juga ekspor ke Amerika, Eropa, Australia, Afrika, Asia Tenggara serta pasar domestic dll.

BLG adalah unit *Eksekutif Asosiasi Konjac* China serta produsen terbesar *Konjac Gum* di Cina, memiliki basis pasokan bahan baku yang stabil di asal konjak. BLG telah membuat R&D lebih lanjut dalam penerapan *Konjac Gum*, yang dapat mengerjakan berbagai spesifikasi untuk memenuhi permintaan pasar.

B. Perkembangan Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT. Biota Laut Ganggang adalah perusahaan investasi Singapura dengan skala iptek yang bergerak di bidang penelitian, produksi dan penjualan *Hydrocolloids*. Menggunakan rumput laut dan umbi konjac menghasilkan produk Karragenan, Konjac Gum, dan Agar-agar. Kedua pabrik Karragenan dan Konjac Gum yang dimiliki PT. Biota Laut Ganggang memiliki tingkat pemasaran di dunia mencapai 22%, PT. Biota Laut Ganggang menjadi perusahaan segmen *Hydrocolloids* Karragenan nomor 1 di dunia.



Gambar 4.1. Gedung Industri PT. Biota Laut Ganggang

Pabrik Karragenan menggunakan rumput laut dan umbi konjac sebagai bahan dasar, dengan teknologi pengolahan dan pengekstraksian yang maju, menghasilkan produk yang berkualitas dan memenuhi standar Uni Eropa. Selain perusahaan besar di China, produknya juga dipasarkan di

Amerika, Eropa, Australia, Jepang, Asia Tenggara, dan berbagai penjuru dunia.

PT. Biota Laut Ganggang memiliki organisasi dan tim yang professional dalam penelitian dan pengembangannya, bekerja sama serta berhubungan erat dengan beberapa Organisasi, Universitas dan Institusi Riset Penelitian, Teknologi skala besar. Produksi yang professional dan pemasaran secara internasional membuat perusahaan ini mendapatkan pujian dan pengakuan dari para konsumen.

Seiring dengan kemajuan dan strategi kebutuhan perkembangan perusahaan, PT. Biota Laut Ganggang berencana menggunakan rumput laut dan umbi Konjac dari pulau Sulawesi dan sekitarnya, membangun pabrik yang berlokasi di Pinrang. PT. Biota Laut Ganggang bersedia menciptakan lingkungan yang berdaya saing, gaji dan tunjangan yang kompetitif serta peluang besar untuk mengembangkan diri.

2. Produk BLG Berkualitas Tinggi dan Stabil

Sebagai basis penelitian *Institute of Oceanology*, Akademi Ilmu Pengetahuan Cina, BLG memiliki tim R&D professional sendiri, yang juga bekerja sama dan bertukar dengan beberapa lembaga penelitian domestik dan asing yang besar serta Universitas secara *ekstensif & intensif*. Dengan

terkonsentrasi penelitian dalam hidrokoloid dari 15 tahun, BLG telah mengumpulkan banyak pengalaman di *Carrageenan* memproduksi dan aplikasi. BLG telah memenangkan pujian yang tinggi dan pengakuan dari pelanggan bergantung pada keuntungan dari manufaktur khusus, perspektif internasional dan semua untuk kebutuhan pelanggan.

BLG menegaskan pada prinsip keamanan pangan sebagai prioritas utama yang dari proses pengaturan system manajemen integritas, memperkuat kesadaran keselamatan kualitas tim kerja mekanik dan elektrik, meningkatkan kemampuan inspeksi dan analisis, untuk pengolahan sempurna bahan baku pembelian, kontrol keselamatan produksi online, dan memperkuat pengawasan *HACCP*. Mengikuti rasa tanggung jawab sosial yang konsisten dan bersikeras pada inovasi abadi & terobosan, dengan menghormati tanggung jawab social oleh pemerintah Shanghai, dan mendedikasikan untuk mengejar produk Top Graded dan layanan yang sempurna, juga menyediakan pelanggan di rumah dan di luar negeri dengan aman, sehat, dan produk berkualitas tinggi.

BLG tidak hanya menyediakan produk, tetapi juga melayani solusi aplikasi produk yang komprehensif. Produk dengan kualitas tinggi dan stabil adalah ketekunan dan pengejaran abadi perusahaan ini.

3. Visi dan Misi

1. Visi

a. Menjadikan karagenan mampu bersaing dengan produk karagenan lain di pasar internasional.

b. Mempertahankan *core business* PT. BLG dengan memperluas pasar karagenan ke mancanegara.

2. Misi

a. Membuat produk karragenan yang kualitasnya sesuai dengan kebutuhan konsumen.

b. Menjaga produksi karagenan agar kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan tuntutan konsumen.

c. Meningkatkan promosi produk melalui media online maupun dengan media promosi lain.

3. Lokasi Perusahaan

Lokasi PT. Biota Laut Ganggang cabang Pinrang terletak di Jl. Kebangkitan No.8 Dusun Bela-belawa, Desa Polewali, Kecamatan Suppa, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia.

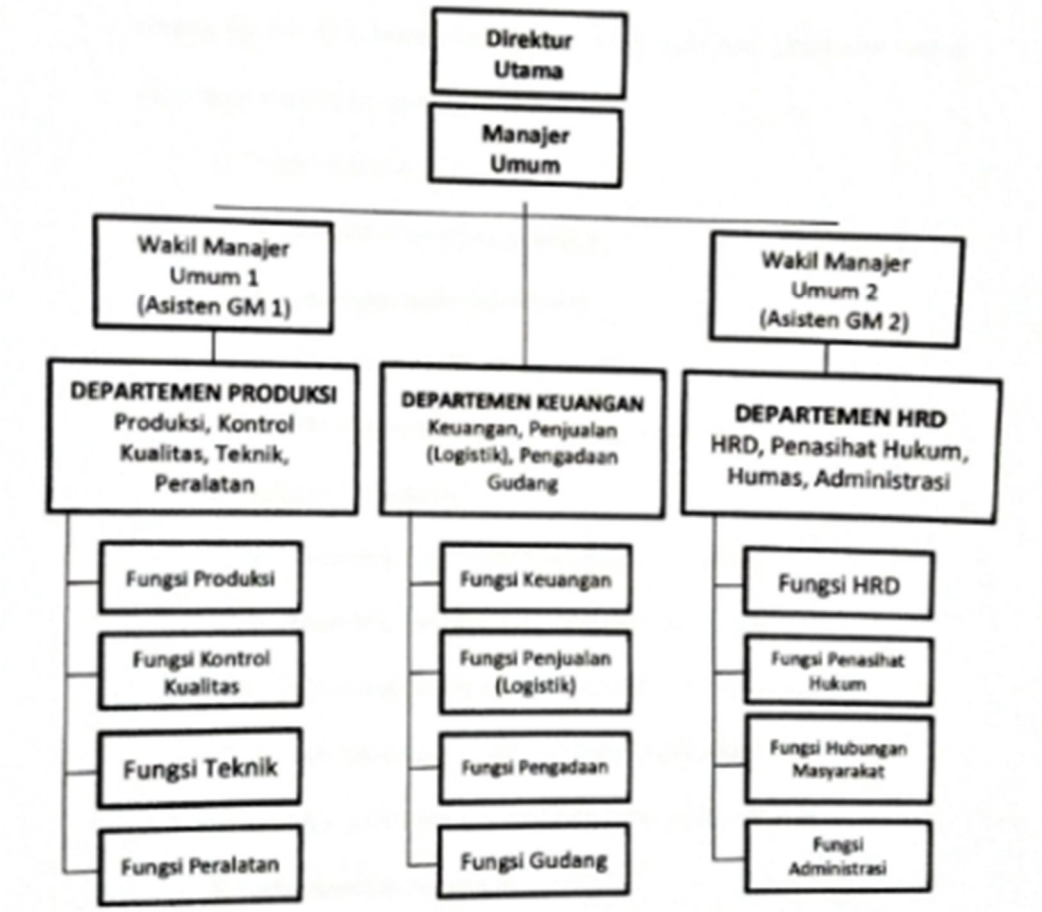
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mengenai keselamatan kerja sangat penting, baik untuk melindungi keselamatan karyawan dan pegaai itu sendiri maupun untuk kelangsungan perusahaan sendiri. Keselamatan kerja diatur dalam UUD No.1 tahun 1970 yang

menetapkan bahwa “setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan dan keselamatan dalam bekerja demi kesejahteraan dalam hidup dan peningkatan produksi nasional”, karena itu PT. BLG telah membentuk ketentuan dan peraturan untuk memasuki area kerja sebagai berikut :

1. Area Produksi
    a. Memakai seragam produksi
    b. Memakai helm dan masker
    c. Memakai sepatu safety
    d. Memakai kacamata pelindung debu
2. Area Kerja Elektrik
    a. Memakai baju praktek bengkel dan masker
    b. Memakai ear plug saat bekerja di area bising
    c. Memakai sarung tangan saat bekerja dimanapun
    d. Memakai safety belt saat bekerja di ketinggian
    e. Memakai sepatu safety saat bekerja dimanapun
3. Laboratorium Pengujian
    a. Memakai baju praktek laboratorium dan masker
    b. Memakai respirator saat berada di ruang asam
    c. Memakai sarung tangan karet saat bekerja di ruang asam.

C. Sruktur Organisasi



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil jawaban yang diperoleh dari pembagian kuesioner yang berkaitan tentang jenis kelamin responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	43	86%
2	Perempuan	7	14%
Total		**50**	**100%**

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1. mengenai deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dari 50 responden dikumpulkan sebanyak 43 orang atau 86% yang berjenis kelamin laki-laki sedangkan sebanyak 7 orang atau 14% yang berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil jawaban yang didapat dari pembagian kuesioner tentang tingkat pendidikan karyawan, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SMA / SMK	34	68%
2	Diploma 3	4	8%
3	Strata 1	12	24%
Total		**50**	**100%**

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2. tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dari 50 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 34 orang (68%), karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma 3 sebanyak 4 orang (8%), dan karyawan dengan tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 12 orang (24%).

c. Berdasarkan Jabatan Di Perusahaan

Berdasarkan hasil jawaban yang didapat dari pembagian kuesioner yang berkaitan tentang jabatan responden di perusahaan, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan di Perusahaan

No	Jabatan	Responden	Persentase (%)
1	Leader Team Dept. Boiler	1	2%
2	Operator Boiler	3	6%
3	Staff Logistik	5	10%
4	Staff Quality Control	8	16%
5	Produksi	6	12%
6	Operator Oven Ranjang	2	4%
7	Gudang Bahan Baku	1	2%
8	Admin Gudang	2	4%
9	Ketua Tim Workshop	1	2%
10	Wakil Ketua Tim Workshop	1	2%
11	Operator Workshop	8	16%
12	Operator Alkali	1	2%
13	Staff Keuangan	1	2%
14	Penjemuran	10	20%
Total		**50**	**100%**

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3. karakteristik responden berdasarkan jabatan di perusahaan, dari 50 responden yang telah dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh karyawan yang menjabat sebagai leader team departemen boiler sebanyak 1 orang (2%), operator boiler sebanyak 3 orang (6%), staff logistik sebanyak 5 orang (10%), staff quality control sebanyak 8 orang (16%), produksi sebanyak 6 orang (12%), operator oven ranjang sebanyak 2 orang (4%), gudang bahan baku sebanyak 1 orang (2%), admin gudang sebanyak 2 orang (4%), ketua tim workshop sebanyak 1 orang (2%), wakil ketua tim workshop sebanyak 1 orang (2%), operator workshop sebanyak 8 orang (16%), operator alkali sebanyak 1

orang (2%), staff keuangan sebanyak 1 orang (2%), penjemuran sebanyak 10 orang (20%).

d. Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
1	1 Tahun	14	28%
2	2 Tahun	5	10%
3	3 Tahun	16	32%
4	4 Tahun	15	30%
Total		**50**	**100%**

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja, responden paling dominan adalah karyawan dengan masa kerja 3 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 32% sedangkan dengan masa kerja 4 tahun berjumlah 15 atau 30%, masa kerja 1 tahun sebanyak 14 orang atau 28% dan masa kerja 2 tahun jumlah 5 orang atau 10%.

e. Berdasarkan Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil jawaban yang didapat dari pembagian kuesioner yang berkaitan tentang status pengalaman kerja responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Responden	Persentase (%)
1	Sudah pernah bekerja sebelumnya	23	46%
2	Belum pernah bekerja	27	54%
Total		**50**	**100%**

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.5. tentang klasifikasi responden berdasarkan pengalaman kerja, dari 50 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh karyawan yang sudah pernah bekerja sebelumnya atau yang sudah memiliki pengalaman kerja sebanyak 23 orang (46%) dan yang belum pernah bekerja atau belum mempunyai pengalaman kerja sebanyak 27 orang (54%).

2. Deskripsi Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Deskripsi Disiplin Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner diperoleh deskripsi data mengenai disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor
1	Saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja perusahaan	36	14	-	-	-	236
2	Saya selalu tepat waktu tiba di kantor setelah jam istirahat usai	31	18	1	-	-	230
3	Saya selalu mematuhi perintah dan peraturan dari perusahaan	36	13	1	-	-	235
4	Saya selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur	37	12	1	-	-	237
5	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	29	21	-	-	-	229
6	Saya bersedia menjaga peralatan dan perlengkapan perusahaan	24	24	2	-	-	222
7	Saya selalu bertingkah laku sopan dalam perusahaan	31	18	1	-	-	228
8	Saya selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal perusahaan	34	16	-	-	-	234
Jumlah							**1851**
Rata-rata							**231,4**

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6. menunjukkan tanggapan responden terhadap disiplin kerja, tanggapan disiplin kerja dengan nilai rata-rata 231,4. Berdasarkan tanggapan responden yang memiliki nilai terendah sebesar 222 yakni bersedia menjaga peralatan dan perlengkapan perusahaan, sedangkan indikator yang memiliki skor

tertinggi yakni selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur.

b. Deskripsi Loyalitas Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner diperoleh deskripsi data mengenai loyalitas karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor
1	Saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan	33	16	1	-	-	232
2	Saya senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan	33	17	-	-	-	233
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	29	21	-	-	-	229
4	Saya senantiasa menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan	30	16	4	-	-	226
5	Saya dapat bekerja sama dengan rekan karyawan lain	29	20	1	-	-	228
6	Saya lebih memilih melakukan pekerjaan bersama-sama daripada melakukannya sendiri	23	21	6	-	-	217
7	Saya akan menjaga perusahaan dari halhal yang dapat merugikan perusahaan	27	22	-	1	-	225
8	Saya akan melindungi citra perusahaan	31	19	-	-	-	229
Jumlah							**1819**
Rata-rata							**227,4**

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7. menunjukkan tanggapan responden terhadap loyalitas karyawan, tanggapan loyalitas karyawan dengan

nilai rata-rata 227,4. Indikator yang memiliki nilai terendah yaitu lebih memilih melakukan pekerjaan bersama-sama daripada melakukannya sendiri dengan nilai 217. Sedangkan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan dengan nilai 233.

c. Deskripsi Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner diperoleh deskripsi data mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor
1	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian	28	22	-	-	-	228
2	Saya mampu menghasilkan pekerjaan di atas rata-rata	15	31	4	-	-	211
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	24	22	4	-	-	220
4	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan	20	27	3	-	-	217
5	Pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi saya	26	21	3	-	-	223
6	Saya mampu memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan	24	26	0	-	-	224
7	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	30	19	1	-	-	229
8	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas	25	23	2	-	-	223
Jumlah							**1775**
Rata-rata							**221,9**

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8. menunjukkan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, tanggapan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 221,9. Indikator yang memiliki nilai terendah yaitu mampu menghasilkan pekerjaan di atas rata-rata dengan nilai 211. Sedangkan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dengan nilai 229.

3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
DK 9	0,632	0,279	Valid
DK 10	0,711	0,279	Valid
DK 11	0,568	0,279	Valid
DK 12	0,705	0,279	Valid
DK 13	0,762	0,279	Valid
DK 14	0,784	0,279	Valid
DK 15	0,770	0,279	Valid
DK 16	0,624	0,279	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.9. uji validitas disiplin kerja menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,279, yang berarti semua item pernyataan mengenai variabel disiplin kerja dinyatakan valid. Tujuan dilakukan uji validitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Dan uji validitas pada disiplin kerja dikatakan valid karena nilai r_{hitung} dari

kuesioner 9 sampai dengan 16 yang berkaitan dengan disiplin kerja nilainya lebih tinggi dari pada r_{tabel}.

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
LK 17	0,805	0,279	Valid
LK 18	0,830	0,279	Valid
LK19	0,803	0,279	Valid
LK 20	0,809	0,279	Valid
LK 21	0,841	0,279	Valid
LK 22	0,645	0,279	Valid
LK 23	0,713	0,279	Valid
LK 24	0,809	0,279	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.10. uji validitas loyalitas karyawan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,279, yang berarti semua item pernyataan mengenai variabel loyalitas karyawan dinyatakan valid. Tujuan dilakukan uji validitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Dan uji validitas pada loyalitas karyawan dikatakan valid karena nilai r_{hitung} dari kuesioner 17 sampai dengan 24 yang berkaitan dengan loyalitas karyawan nilainya lebih tinggi dari pada r_{tabel}.

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K 1	0,801	0,279	Valid
K 2	0,633	0,279	Valid
K 3	0,762	0,279	Valid
K 4	0,693	0,279	Valid
K 5	0,631	0,279	Valid
K 6	0,796	0,279	Valid
K 7	0,809	0,279	Valid
K 8	0,794	0,279	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.11. uji validitas kinerja karyawan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,279, yang berarti semua item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Tujuan dilakukan uji validitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Dan uji validitas pada kinerja karyawan dikatakan valid karena nilai r_{hitung} dari kuesioner 1 sampai dengan 8 yang berkaitan dengan kinerja karyawan nilainya lebih tinggi dari pada r_{tabel}.

b. Uji Realibilitas

Tabel 4.12
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,780	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,805	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X2)	0,820	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas semua variabel memiliki nilai *cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item

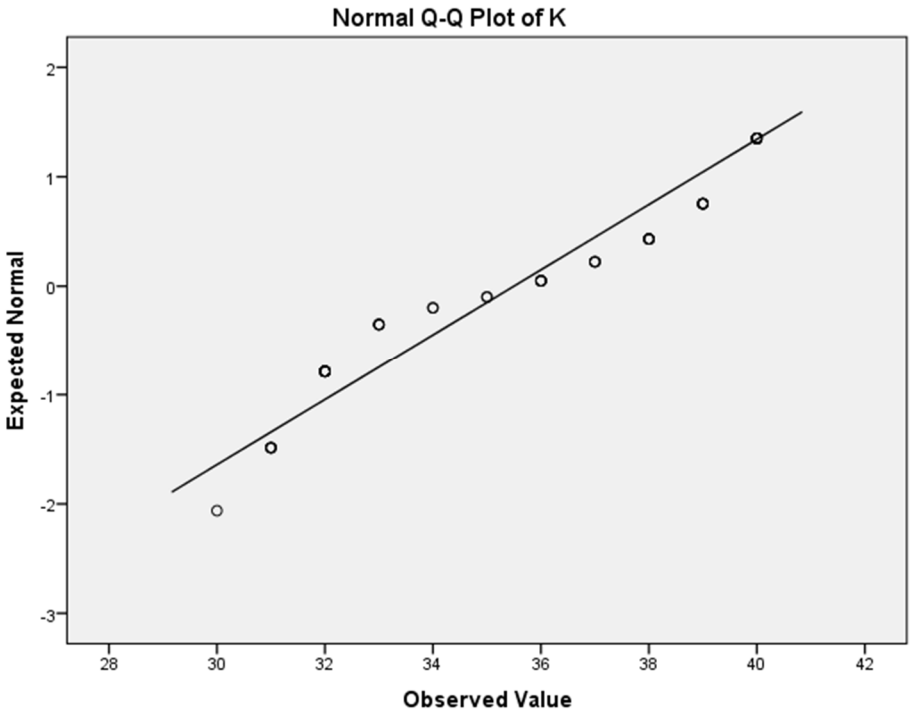
pernyataan dari kuesioner disiplin kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda (Ghozali 2009) adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas di gunakan kurva Q-Q Plot, jika data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti diagonalnya maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonalnya atau tidak mengikuti garis arah garis diagonalnya, maka menunjukkan pola disribusi tidak normal (Ghozali, 2009)



Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas (*Normal Probality Plot)*

Dengan demikian melihat grafik normal plot, dapat disimpulkan bahwa titik menyerbar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa pola distribusinya normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel linear berganda, pengujian terhadap ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menggunkan metode VIF *(Variance Infiation Factor)* dan *Tolerance*. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF< 10, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas sedangkan, *tolerance > 0,1* maka tidak

terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2009). Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel tersebut.

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DK	,574	1,743
	LK	,574	1,743

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Hasil uji multikolinear menunjukkan nilai tolerance dari setiap variabel bebas berada di atas 0,1 yaitu 0,574 dan nilai VIF berada dibawah 10 yaitu 1,743. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinear pada variabel bebasnya.

3) Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan alat analisisnya menggunakan SPSS 24.0. Hasil regresi mengenai hubungan antara disiplin kerja dan loyalitas karyawan dengan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14
Data Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.639	4.200		.628	.533
	DK	.537	.147	.459	3.661	.001
	LK	.357	.120	.375	2.987	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Data Primer Diolah (2022)

Model regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14. maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2{,}639 + 0{,}537\ X_1 + 0{,}357\ X_2$$

a) Hasil Regresi Linier Berganda

(1) Koefisien Disiplin Kerja (X_1)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel "Disiplin Kerja" berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tingkat signifikansi dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi "disiplin kerja" sebesar 0,537 berarti jika "disiplin kerja" meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. Biota Laut Ganggang akan meningkat sebesar 0,537 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

(2) Koefisien Loyalitas Karyawan (X_2)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel "loyalitas karyawan" berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tingkat signifikansi dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05.

Nilai koefisien regresi “loyalitas karyawan” sebesar 0,357 berarti bahwa jika loyalitas karyawan bertambah sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan PT. Biota Laut Ganggang akan meningkat sebesar 0,357 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

(3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang ada dalam model yaitu disiplin kerja dan loyalitas karyawan.

Dari hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759[a]	.576	.558	2.229

a. Predictors: (Constant), LK, DK

Data Primer Diolah (2022)

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil analisis regresi adalah 0,576. Ini berarti bahwa 57,6% variasi dari kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. pengujian hipotetis ini dilakukan uji F dan uji T. Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan signifikan bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_o) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, dimana variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, dikatakan tidak signifikan bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_o) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, dimana variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.023	2	158.511	31.909	.000[b]
	Residual	233.477	47	4.968		
	Total	550.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LK, DK

Data Primer Diolah (2022)

Dari regresi disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang, diperoleh F_{hitung} sebesar 31,909. Nilai F_{tabel} pada derajat bebas (*degree of freedom* atau df) untuk pembilang 2 dan penyebut 47 adalah 3,20. Nilai F_{hitung} (31,909) > F_{tabel} (3,20) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja dan loyalitas karyawan) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan).

b. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat secara nyata. Jika $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka H_a diterima (signifikan) dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima (tidak signifikan). Uji ini digunakan untuk memutuskan apakah hipotesis terbukti atau tidak.

1) Uji Hipotesis Pertama (Disiplin Kerja)

Tabel 4.14. menunjukkan bahwa diketahui t_{hitung} "disiplin kerja" sebesar 3,661. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji satu arah. Pada α : 5% dan *df* : 50 – 3 = 47 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,678. Karena nilai t_{hitung} (3,661) > t_{tabel} (1,678) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak sedangkan H_a diterima (signifikan). Hasil ini menunjukkan

bahwa bertambahnya “disiplin kerja” akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang.

2) Uji Hipotesis Kedua (Loyalitas Karyawan)

Tabel 4.14. menunjukkan bahwa diketahui t_{hitung} “loyalitas karyawan” sebesar 2,987. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji satu arah. Pada α : 5% dan *df* : 50 – 3 = 47 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,678. Karena nilai t_{hitung} (2,987) > t_{tabel} (1,678) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak sedangkan H_a diterima (signifikan). Hasil ini menunjukkan bahwa “loyalitas karyawan” akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja dan loyalitas karyawan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan selanjutnya akan dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.14. menunjukkan bahwa diketahui t_{hitung} “disiplin kerja” sebesar 3,661. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji satu arah. Pada α : 5% dan *df* : 50 – 3 = 47 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,678. Karena nilai t_{hitung} (3,661) > t_{tabel} (1,678) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak sedangkan H_a diterima (signifikan). Hasil ini menunjukkan bahwa bertambahnya “disiplin kerja” akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa semakin bertambah tingkat kedisiplinan seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{statistik}$ sebesar 3,661 dengan probabilitas sebesar 0,001 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan pada α = 5%.

Disiplin kerja dapat berupa frekuensi kehadiran, mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, memiliki etika kerja yang baik agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Beberapa disiplin kerja yang diterapkan untuk seluruh karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa yaitu selalu datang sebelum pukul 8 pagi (jam kerja) dan wajib

melakukan briefing sebelum memulai pekerjaan, wajib menggunakan tanda pengenal (ID Card) yang merupakan kunci akses untuk masuk gerbang perusahaan, bekerja lembur untuk memenuhi kebutuhan produksi perusahaan apabila diminta oleh perusahaan, serta mematuhi aturan lainnya yang ditetapkan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa. Dengan dipatuhinya semua aturan-aturan perusahaan oleh karyawan, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil uji regresi terhadap variabel “disiplin kerja” menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjelika Wulan Tamba yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado”. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena sikap disiplin karyawan yang sadar dengan menerima hukuman apabila melakukan pelanggaran.

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.14. menunjukkan nilai koefisien regresi “loyalitas karyawan” (X_2) sebesar 0,357. Artinya, jika “loyalitas karyawan” meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa akan meningkat sebesar 0,357 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel “loyalitas karyawan” berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{statistik}$ sebesar 2,987 dengan probabilitas sebesar 0,004 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan pada $\alpha = 5\%$.

Loyalitas karyawan merupakan kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada perusahaan. Loyalitas juga bisa diartikan sebagai kepribadian loyal yang dimiliki seseorang. Kepribadian menentukan bagaimana seseorang bertindak dan berperilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, mampu mengatasi tekanan, memiliki semangat dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Irwan, 2021).

Loyalitas karyawan dapat berupa mentaati dan melaksanakan setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas, sanggup untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan berani bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan, kemauan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya, adanya rasa ikut memiliki terhadap perusahaan sehingga memiliki tanggung jawab untuk menjaga perusahaan. Sehingga semakin tinggi loyalitas karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sonnia Indah yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Terbukti bahwa variabel kepemimpinan dan loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Biota Laut Ganggang, diperoleh F_{hitung} sebesar 31,909 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{tabel} pada derajat bebas (*degree of freedom* atau df) untuk pembilang 2 dan penyebut 47 adalah 3,20. Nilai F_{hitung} (31,909) > F_{tabel} (3,20) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan. Disiplin kerja dan loyalitas seorang karyawan menentukan kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja dan loyalitas karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Beberapa disiplin kerja dan loyalitas karyawan yang diterapkan untuk seluruh karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa yaitu selalu datang sebelum pukul 08.00 WITA (jam kerja) dan wajib melakukan briefing sebelum memulai pekerjaan, wajib menggunakan tanda pengenal (ID Card) yang merupakan kunci akses untuk masuk gerbang perusahaan, bekerja lembur untuk memenuhi kebutuhan produksi perusahaan apabila diminta oleh perusahaan, serta mematuhi aturan lainnya yang ditetapkan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.
2. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.
3. Disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa memperhatikan ketepatan waktu dan kehadiran karyawan, serta lebih memperhatikan aturan berpakaian sesuai standar perusahaan.
2. Disarankan kepada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa agar lebih menegaskan aturan perusahaan kepada para karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih mudah meningkat dan tercapai.

3. Disarankan pula pada PT. Biota Laut Ganggang (BLG) Polewali Suppa agar mendorong karyawannya agar bisa bekerja sama kepada seluruh komponen pada perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, 2018, *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)"*, Zanafa Publishing, Riau.

Anoraga, Panji, 2006, "*Psikologi Kerja"*, Rineka Cipta, Jakarta.

Anjelika Wulan Tamba, 2018, *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado"*, Jurnal, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi, Manado

Anoraga, Panji, 2001, "*Pengantar Pasar Modal",* Rineka Cipta, Semarang.

Arikunto, Suharsimi, 2002, *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek",* PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Edison dkk, 2016, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Alfabeta, Bandung.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMPAR, 2021, *"Panduan Penyusunan Skripsi"*, UMPAR, Parepare.

Fathoni, 2006, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Rineka Cipta, Bandung.

Ghozali, Imam, 2019, *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS",* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, 2011, *"Manajemen Sumber Daya Manusia",* Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, 2016, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi",* Bumi Aksara, Jakarta

Idrus Irwan, Andi Fitriani, Hajriana, 2021, *"Analysis Of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance"*, Jurnal UNEJ Proceeding : P8, 6-11.

Indah, Sonnia, 2014, *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus"*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Kudus.

Kasmir, 2016, *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori da Praktek)",* PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2011, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Ni Putu Novi Sri Astiti, I Ketut Suamba dan Ni Wayan Putu Artini, 2019, *"Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga",* Jurnal, Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Udayana, Bali

Rivai, 2011, *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik"*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Runtu, Julius, 2014, *Indikator Loyalitas Karyawan",* (www.juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1), diakses pada 21 Desember 2021.

Poerwopoespito, 2000, *"Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan",* PT. Grasindo, Jakarta.

Sadeli, 2013, *"Manajemen Sumber Daya Manusia",* Pustaka Setia, Bandung.

Simamora, Henry, 2004, *"Manajemen Sumber Daya Manusia",* Bina Aksara, Jakarta.

Siregar, Syofian, 2013, *"Metode Penelitian Kuantitatif (edisi pertama)"*, Kencana Pers, Jakarta.

Siswanto, 2001, *"Manajemen Tenaga Kerja Indonesia"*, Bumi Aksara, Jakarta.

Steers, R.M and Porter, 1983, *"Motivation and Work Behavior"*, Mc Graw Hill, New York.

Suhendi, 2010, *"Perilaku Organisasi",* CV. Pustaka Setia, Bandung.

Sugiyono, 2007, *"Statistika untuk Penelitian"*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, 2016, *"Manajemen Sumber Daya Manusia",* Kencana, Jakarta.