

Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado

Glenn Natan Marentek
Riane Johnly Pio
Ventje Tatimu

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email : sylvnatan@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine whether the effect of Work Discipline and Employee Loyalty on Employee Performance at Peninsula Hotel Manado. From the results of statistical tests, it was found that Work Discipline had an effect on Employee Loyalty, and Work Discipline had no effect on Employee Performance, and Employee Loyalty had an effect on Employee Performance. Thus, there is a positive and significant influence between Work Discipline on Employee Loyalty, meaning that high Work Discipline will affect Employee Loyalty at Peninsula Hotel Manado. And there is no significant influence between Work Discipline on Employee Performance. This means that the higher the work discipline will not result in the high performance of the employees of the Peninsula Manado Hotel.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Loyalty, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, artinya tinggi rendahnya Disiplin Kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya Loyalitas Karyawan Hotel Peninsula Manado. Dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Loyalitas karyawan, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi privat maupun publik. SDM juga merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan perkembangan suatu perusahaan. Juga merupakan aset organisasi terpenting dan merupakan sumber daya yang paling mahal (Reid and Silver, 2013). Pada hakikatnya, SDM yang diperkerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Hotel Peninsula Manado merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Pelayanan tersebut meliputi layanan kamar 24 jam, dan fasilitas yang lengkap. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan tingkat efektivitas dan tingkat efisiensi dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya

bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan harus menyadari bahwa disiplin kerja merupakan suatu kunci dalam keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan memiliki disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan tersebut. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan harus mampu melakukan segala aktivitas standar dengan tata aturan maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Sastrohadiwiryo (2001) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis dan tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Kebiasaan-kebiasaan dari sikap tersebut berasal dari budaya yang ada di masyarakat.

Dalam suatu perusahaan, selain karyawan harus menyadari betapa pentingnya disiplin kerja dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan, akan lebih baik jika disiplin kerja diimbangi dengan loyalitas kerja yang baik. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin, 1988). Loyalitas juga merupakan kemauan untuk bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk tidak menonjolkan kepentingan diri sendiri (Muhyadi, 1989).

Berdasarkan hal tersebut maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja yang baik, setiap karyawan harus memiliki loyalitas dan kedisiplinan yang tinggi. Karena dengan memiliki loyalitas yang baik sudah pasti kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan karyawan dapat terjamin. Begitu pula sebaliknya jika disiplin yang tinggi sudah pasti karyawan sangat menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Dengan demikian maka tercapailah kinerja yang optimal. Peneliti mengambil judul ini dengan alasan berusaha untuk mengetahui disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Manado. Serta tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh variable antara disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Manado.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- (1) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan Hotel Peninsula Manado?
- (2) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Peninsula Manado?
- (3) Apakah terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Peninsula Manado?

Adapun Tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut (1) Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan Hotel Peninsula Manado. (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Peninsula Manado. (3) mengetahui loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Peninsula Manado.

Kajian Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin adalah tata tertib ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi

yang memiliki objek sistem dan metode tertentu (KBBI, 2008). Sedangkan, disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*a*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2000). Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tetap pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Fathoni, 2006). Hal ini sangatlah penting karena kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karna tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan (Mathis dan Jackson, 2006).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik Lumiu dkk, 2019). Dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas. Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melenggangkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

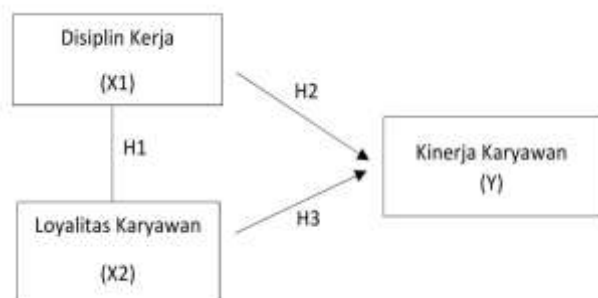
Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap jabatannya, pekerjaannya dan organisasinya (Hasibuan, 2002). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Dessler, 2000). Juga merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik pada pekerjaannya (Jusuf, 2010).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok atas dasar fungsi dan indikator yang telah ditetapkan organisasi (Pio, 2015). Hal ini berarti kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan untuk

memperoleh hasil kerja yang optimal. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009)



Gambar 1
Kerangka berfikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Loyalitas karyawan Hotel Peninsula Manado; (2) Terdapat pengaruh Disiplin kerja karyawan terhadap kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado; (3) Terdapat Pengaruh Loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Peninsula Manado.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di Hotel Peninsula Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan. Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif.

Metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Peninsula Manado yang berjumlah 50 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisioner (angket).

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden

lewat kuisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Hasil dan Pembahasan

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1.
Outer Loading (Measurement Model) Model Awal

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
DK 3	0.797	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
DK 7	0.765	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
DK 9	0.876	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
LK 6	0.884	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
LK 7	0.793	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
LK 8	0.874	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
LK 9	0.884	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
LK 12	0.765	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
KK 6	0.883	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
KK 7	0.798	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
KK 8	0.740	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
KK 9	0.752	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
KK 12	0.867	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
KK 13	0.846	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen
KK 15	0.762	>0.50	Memenuhi validitas Konvergen

Sumber: Data Olahan (2021)

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menurut Ghozali nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

Variabel	Discriminant Validity	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.814	0.744	0.855	0.663
Loyalitas Karyawan(X2)	0.578	0.744	0.855	0.708
Kinerja Karyawan (Y)	0.662	0.744	0.855	0.654

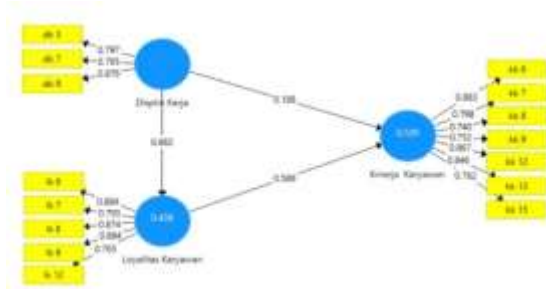
Sumber: Data Olahan (2021)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel $> 0,5$ Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability $> 0,7$. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indicator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan table 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$. Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



Gambar 2 Model Struktural Penelitian

Tabel 3. Results for Inner Weights

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata	Standar Deviasi	T-Statistic	P-Values
Disiplin Kerja > Kinerja Karyawan	0.188	0.183	0.166	1.135	0.257
Disiplin Kerja > Loyalitas Karyawan	0.662	0.668	0.086	7.667	0.000
Loyalitas Karyawan > Kinerja Karyawan	0.589	0.602	0.150	3.924	0.000

Sumber: Data Olahan (2021)

Hasil pengujian hipotesis pertama pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.662 dengan T-Statistic 7.432 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value < 0.01 ($\alpha=1\%$), mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dipengaruhi juga oleh faktor lain sebagaimana temuan Pitoy dkk (2020) bahwa empat faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja fisik, dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Hasil pengujian hipotesis kedua pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.188 dengan T-Statistic 1.259 dan P-Value 0,209. Karena P-value > 0.05 ($\alpha=5\%$), mengidentifikasi bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.589 dengan T-Statistic 4.240 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value < 0.01 ($\alpha=1\%$), mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja akan mengakibatkan tingginya loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian dari Tamba, Pio, Sambul (2018). Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa Disiplin kerja masih kurang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa tingginya loyalitas karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian dari (Saputra, Bagia, Yulianthini, 2016).

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan, artinya tinggi rendahnya disiplin kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas karyawan. Selain itu, tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya Kinerja Karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan artinya tinggi rendahnya loyalitas karyawan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Referensi

- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusuf, H. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- KBBI. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3): 93-100.
- Mangkunegara, A. A. P. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., dan Rumawas, W. 2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4): 339-344.
- Reid, W. H. and Silver, S. B. 2013. *Human Resources: Handbook of Mental Health Administration and Management*. New York: Brunner-Routledge.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Pendidikan Ganeshha Jurusan Manajemen*, 4(1) :1-8.
- Sinungan, M. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., dan Sambul, S. A. 2018. Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1): 33-41.