

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENDANA INDOPEARLS BULELENG – BALI

¹A.A. Istri Ngurah Dyah Prami, ²Elsita Lisnawati Guntar, ³I Putu Deddy Setiawan

^{1,2,3}STIE Bali Internasional Institute of Tourism Management

Email: kymavara@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effect of job satisfaction on employee performance at PT PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali, (2) The effect of employee loyalty on employee performance at PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali, (3) The effect of job satisfaction and employee loyalty on the performance of employees of PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali. This research is a descriptive analysis research using a quantitative approach. Data collection using a questionnaire. The sample in this study amounted to 70 people. The validity test used Alpha Cronbach. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study found that: (1) job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, the Sig.t value was $0.001 < 0.050$, indicating that H_0 was rejected and H_1 was accepted. (2) employee loyalty has a positive and significant effect on employee performance, the Sig.t value is $0.000 < 0.050$ indicating that H_0 is rejected and H_1 is accepted. (3) job satisfaction and employee loyalty together have a positive and significant impact on employee performance. The contribution of job satisfaction and employee loyalty to explain employee performance was 64.0%, while 36.0% was determined by other variables not examined in this study.

Keywords : Job Satisfaction, Employee Loyalty, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali, (2) Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali, (3) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawn PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali. Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan koesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Uji validitas menggunakan Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig.t sebesar $0,001 < 0,050$ mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. (2) loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig.t sebesar $0,000 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. (3) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan untuk menjelaskan kinerja karyawan adalah 64,0% sedangkan 36,0% ditentukan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Di era serba modern saat ini sumber daya manusia masih menjadi sorotan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Meskipun sebuah perusahaan telah menggunakan teknologi yang sangat canggih pada peralatan kerjanya dan menerapkan metode-metode yang baik, tetapi tidak akan banyak membantu dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan jika tidak mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan dapat dicapai maksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara langsung karyawan tersebut tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh pada pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2011:77) kepuasan kerja merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Dalam suatu pekerjaan seorang karyawan tentunya memiliki perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menambah rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan masing-masing. Begitu juga sebaliknya, ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan akan menurunkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat menghambat tercapainya tujuan.

Selain kepuasan kerja, loyalitas karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap

pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas menurut Saydam (2005:385) adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkahlaku kerja yang positif serta bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan sehingga meningkatkan hasil kerja.

Kinerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012:43) kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja karyawan semakin baik juga hasil kerja yang dihasilkan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Begitu juga sebaliknya semakin menurun kinerja karyawan, maka hasil kerja yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan dan dapat menghambat tujuan dari perusahaan. Kinerja karyawan menurun disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang harus dikerjakan dengan apa yang diharapkan, dan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula dengan yang dialami oleh karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. PT Cendana Indopearls terletak di Buleleng – Bali yang bergerak dalam bidang penangkaran kerang mutiara dan budidaya mutiara. PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali adalah perusahaan yang memiliki berbagai divisi pekerjaan. Di salah satu divisi terdapat karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerjanya meningkat dan ingin selalu bekerja pada perusahaan ini, ada juga karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang diberikan perusahaan atas kinerjanya. Adapun data dan informasi yang didapatkan Peneliti setelah melakukan observasi, terdapat masalah yang ditemukan pada PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali yaitu karyawan yang tidak merasakan kepuasan sehingga kinerja menurun, karyawan merasa pihak perusahaan belum terlaksana supervisi dimana pihak perusahaan seharusnya memonitoring dan melakukan evaluasi karyawan serta atasan berkomunikasi baik dengan bawahan demi

mencapai efektivitas dalam bekerja. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan sehingga pekerjaan menjadi lebih terkontrol dan karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka serta mendukung keberhasilan kerja perusahaan.

Adapun masalah yang timbul selain kepuasan kerja adalah loyalitas karyawan dimana masih terdapat keterlambatan kerja dan beberapa karyawan tidak menyukai pekerjaan yang diberikan kepada mereka dimana karyawan merasa jika pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang mereka miliki. Ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaan hasil yang diberikan tidak sesuai dengan target perusahaan. Begitu juga dengan ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut.

Dari uraian di atas menjelaskan pentingnya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka Penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali?
2. Apakah ada pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali?

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2012:53) kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaanseseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Suwatno dan Donni (2016:263) menilai kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Menurut Lita Wulantika (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikapseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Dari beberapa pengertian disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dapat mendorong produktifitas kerja.

A. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2011:511) mengukur kepuasan kerja adalima indikator, yaitu :

a. Gaji

Merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibar dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan rasa keadilannya.

b. Promosi

Merupakan kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

c. Supervisi

Merupakan keadilan dan pengarahan serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahannya dalam suatu organisasi atau kelompok.

d. Keuntungan

Merupakan sesuatu yang didapatkan karyawan oleh pihak perusahaan contohnya ialah asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain yang diberikan pihak perusahaan.

e. Apresiasi

Merupakan penilaian terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi.

2. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Utomo (2010:10) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Handoko (2010:83) loyalitas pada suatu pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Sedangkan menurut Saydam (2005:484) karakteristik loyalitas dapat dilihat dari ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Dari beberapa pengertian disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan tersebut berhasil secara maksimal.

A. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam (2005:485) mengukur loyalitas karyawan ada empat indikator, yaitu :

a. Ketaatan dan kepatuhan,

Merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan di perusahaan yang berlaku, dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sangguptidak melanggar larangan yang ditentukan.

b. Tanggung jawab

Merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang di buat atau tindakan yang dibuat.

c. Pengabdian

Merupakan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

d. Kejujuran

Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses

manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Mangkunegara (2012:32) mendefinisikan kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moeheriono (2010:60) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

A. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2010:80) mengukur kinerja karyawan ada lima indikator, yaitu :

a. Efektif

Mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

b. Efisien

Mengukur penggunaan sumber daya secara minimum guna mencapai hasil yang optimum. Indikator ini mengenai bahwa tujuan yang benar telah ditentukan dan berusaha mencari carayang paling baik untuk mencapai tujuan.

c. Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan pihakkonsumen.

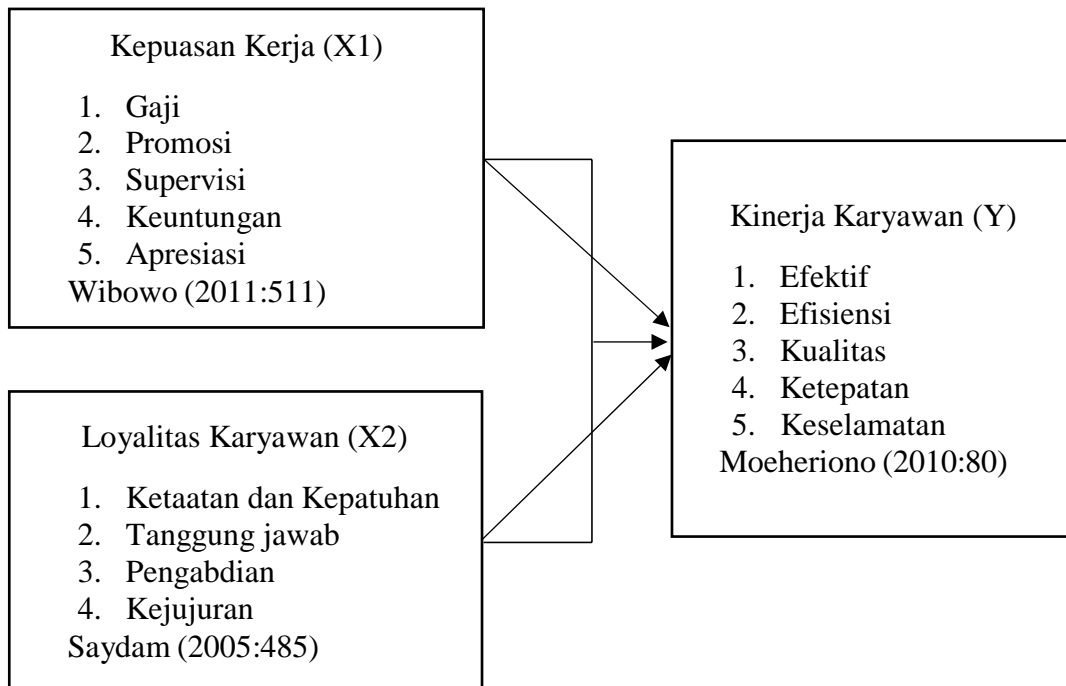
d. Ketepatan waktu

Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benardan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.

e. Keselamatan

Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2021

HIPOTESIS

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ini didasari pada beberapa penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Sausan (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Saputra (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Putri (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indoparls Buleleng – Bali.

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Sausan (2020) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Putri (2019) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Saputra (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indoparls Buleleng – Bali.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Sausan (2020), Saputra (2016), dan Putri (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan di PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali, terletak di Jalan Nelayan, Penyabangan, Ds. Penyabangan, Kec. Gerokgak, Kab. Buleleng, Bali. Adapun variabel yang diteliti adalah: variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Jenis data yang digunakan data kuantitatif dan data Deskriptif. Dalam Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah 204 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan metode slovin, jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Untuk mengukur validitas digunakan teknik *correlation product moment*. Instrumen dikatakan handal atau reliabel bila koefisien *alpha cronbach* $\geq 0,05$. Teknik analisis data menggunakan analisisregresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan data hasil perhitungan uji regresi linier berganda kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2), dan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) di PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali diperoleh hasil sebagai berikut :

$$a = 4,848$$

$$b_1 = 0,279$$

$$b_2 = 0,624$$

Oleh karena itu, persamaan regresi linier berganda yang menyatakan pola pengaruh variabel bebas kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2), dan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) di PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 4,848 + 0,279X_1 + 0,624X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) $a = 4,848$ artinya apabila tidak perhatian terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan atau nilai adalah konstan maka kinerja karyawan adalah sebesar 4,848.
- 2) $b_1 = 0,279$ artinya meningkatnya skor kepuasan kerja sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 0,279.
- 3) $b_2 = 0,624$ artinya meningkatnya skor loyalitas karyawan sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 0,624.

Berdasarkan penjelasan di atas secara umum dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dan loyalitas karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya apabila kepuasan kerja dan loyalitas karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan atas pengolahan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, maka hasil uji korelasi berganda R variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di atas sebagai berikut :

Tabel 1
Korelasi Berganda (R)

Model Summary ^b	
Model	R
1	.875^a

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,875 berarti ada hubungan secara positif yang sangat kuat dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan kriteria tinggi-rendahnya hubungan menurut Sugiyono (2012:21) maka koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,875 di atas, terletak diantara 0,800 hingga 1,000 yang berarti korelasinya sangat kuat. Hubungan positif menjelaskan adanya hubungan searah yaitu apabila kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan meningkat, maka akan diikuti oleh kinerja karyawan.

5. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas kepuasan kerja (X1), dan loyalitas karyawan (X2), dan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	0,656	0,640	1,231
a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Karyawan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R_{square} pada koefisien determinasi variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,640 atau 64,0 %. Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KP = R^2 \times 100\%.$$

$$KP = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,640 \times 100\%$$

$$= 64,0 \%$$

Dari hasil uji koefisien determinasi seperti pada tabel di atas dan perhitungan di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64,0% sedangkan sisanya 36,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing – masing koefisien regresi, sehingga diketahui adakah pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2), dan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) di PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali.

Tabel 3
Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,848	2,184		2,220	0,030
	Kepuasan Karyawan	0,279	0,081	0,324	3,445	0,001
	Loyalitas Karyawan	0,624	0,116	0,507	5,392	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka Uji t tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan masing-masing variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 3,445 terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 1,670 hal ini berarti $t_{hitung} > 1,670$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Loyalitas Karyawan (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 5,392 terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 1,670 hal ini berarti $t_{hitung} > 1,670$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan

antara Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Ftest (Uji Statistik F)

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefesien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah hubungan secara simultan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali.

Tabel 4
Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,125	2	42,562	28,106	.000^b
	Residual	101,461	67	1,514		
	Total	186,586	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan kerja						

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil perhitungan pada tabel di atas didapat F_{hitung} sebesar $28,106 > F_{tabel}$ 2,74 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Loyalitas Karyawan (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali.

Pembahasan

Berdasarkan Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka Uji t tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan masing-masing variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Loyalitas Karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 3,445 terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 1,670 hal ini berarti t hitung $3,445 > 1,670$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Loyalitas Karyawan (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 5,392 terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 1,670 hal ini berarti t hitung $5,392 > 1,670$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $= 28,106$ f hitung $2,74$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali secara parsial. Berdasarkan hasil Sig.t sebesar $0,001 < 0,050$ artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng - Bali. Jadi, apabila seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Loyalitas Karyawan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali. Berdasarkan hasil Sig. t sebesar $0,000 < 0,050$ artinya loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali. Jadi, apabila seorang karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, maka akan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali. Berdasarkan F tes dengan sig. $0,000$ bahwa kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Cendana Indopearls Buleleng – Bali. Jadi, semakin meningkatnya Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu pihak perusahaan seharusnya

- senantiasa memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama karena mampu meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan PT Cendana IndopearlsBuleleng – Bali.
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang serupa, hendaknya menambah variabel lainnya misalnya pengaruh kepemimpinan dan pengaruh budaya organisasi dan lainnya. Serta menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko. 2013. Manajemen. Edisi Kedua. Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara. 2017. Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen. Vol. 3, No. 1.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putri, Nur Wahdania. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malindo Intitama Raya. Jurnal Valtech. Vol. 1, No. 1. 219-223.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Agus Tunggal. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara. E-JournalBisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol. 2, No. 1.
- Sausan, Salsabil Nabilla. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. MandarMaju.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KencanaPrenada Media Group
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.