

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BATINDO TATA SENTOSA KOTA BATAM

Aljunian Kamilastuti<sup>1</sup>, Sabri<sup>2</sup>, Muhammad Sidik<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina

<sup>1</sup>email: [aljuniankamilastuti@gmail.com](mailto:aljuniankamilastuti@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina

<sup>2</sup>email: [sabri@uis.ac.id](mailto:sabri@uis.ac.id)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina

<sup>3</sup>email: [muhammad.sidik@uis.ac.id](mailto:muhammad.sidik@uis.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of job satisfaction, work loyalty, and work discipline on employee performance at PT. Batindo Tata Sentosa, Batam City. This research employs a quantitative method with a descriptive and associative approach, with a population of 75 employees, all of whom were used as respondents through a census technique. Data collection methods include observation, interviews, and questionnaires. The results show that all research instruments are valid and reliable, and the regression equation obtained is  $Y = 0.057 + 0.800X_1 - 0.099X_2 + 0.300X_3$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.864, indicating that 86.4% of the variation in employee performance can be explained by job satisfaction, work loyalty, and work discipline, while the remaining 13.6% is influenced by other factors. The partial test (t-test) results indicate that job satisfaction ( $t = 20.208$ ;  $sig = 0.000$ ), work loyalty ( $t = 9.165$ ;  $sig = 0.000$ ), and work discipline ( $t = 12.209$ ;  $sig = 0.000$ ) have a significant effect on employee performance. The simultaneous test (F-test) shows that the calculated F value of 188.310 is greater than the F table value of 2.83 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , indicating that all independent variables simultaneously have a significant effect on employee performance. Therefore, job satisfaction is the most dominant factor in improving employee performance at PT. Batindo Tata Sentosa, Batam City.*

**Keywords:** job satisfaction, work loyalty, work discipline, employee performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batindo Tata Sentosa Kota Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif, dengan populasi sebanyak 75 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen valid dan reliabel, serta diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,057 + 0,800X_1 - 0,099X_2 + 0,300X_3$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,864 menunjukkan bahwa 86,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $t = 20,208$ ;  $sig = 0,000$ ), loyalitas kerja ( $t = 9,165$ ;  $sig = 0,000$ ), dan disiplin kerja ( $t = 12,209$ ;  $sig = 0,000$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 188,310 lebih besar dari Ftabel 2,83 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Batindo Tata Sentosa Kota Batam.

**Kata Kunci :** kepuasan kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki modal dan teknologi yang memadai, tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi, karena kinerja yang optimal akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta kepuasan pelanggan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat operasional perusahaan dan menurunkan daya saing di pasar. Menurut Mathis dan Jackson (2022), kinerja adalah sejauh mana seseorang berhasil melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu kemampuan (ability), usaha (effort), dan dukungan (support). Kemampuan meliputi kompetensi teknis, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Usaha mencerminkan motivasi dan kemauan individu untuk bekerja dengan baik, sedangkan dukungan berkaitan dengan fasilitas, sistem kerja, dan iklim organisasi yang memadai. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan menentukan hasil akhir kinerja seorang karyawan.

PT. Batindo Tata Sentosa sebagai perusahaan yang bergerak di bidang supplier bahan bangunan di Kota Batam memiliki peran penting dalam mendukung kebutuhan material konstruksi bagi berbagai sektor. Sebagai perusahaan yang mengandalkan kecepatan dan ketepatan dalam pelayanan distribusi, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas layanan dan kepercayaan pelanggan. Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti penurunan semangat kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta tingkat absensi yang relatif tinggi. Selain itu, terdapat indikasi menurunnya loyalitas karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perpindahan tenaga kerja ke perusahaan lain. Permasalahan tersebut menunjukkan adanya urgensi untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara lebih mendalam.

Kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang secara teoretis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Loyalitas kerja mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang berperan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan keberlangsungan perusahaan. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang sangat penting dalam menjaga efisiensi dan efektivitas operasional.

Secara teoritis, hubungan antara kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan telah banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Robbins (Donni, 2018:291) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Gibson, Ivancevich, dan Donnely (Priansa, 2018:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang berasal dari persepsi individu terhadap pekerjaannya. Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya, sedangkan Hasibuan (2021) menekankan pentingnya disiplin kerja sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan (research gap) terkait pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik dari segi tingkat signifikansi maupun dominasi variabel yang memengaruhi, serta masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji ketiga variabel tersebut pada perusahaan supplier bahan bangunan, khususnya di Kota Batam, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris yang lebih kontekstual.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Batindo Tata Sentosa Kota Batam. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, hipotesis yang diajukan adalah kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batindo Tata Sentosa Kota

Batam, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Adapun rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan sistem kompensasi dan lingkungan kerja, peningkatan loyalitas melalui penguatan hubungan organisasi, serta peningkatan disiplin melalui penegakan aturan dan pengawasan yang efektif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun secara praktis sebagai dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Batindo Tata Sentosa Kota Batam.

**II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X1), loyalitas kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Batindo Tata Sentosa Kota Batam yang berlokasi di Jl. Majapahit Kav. II, Bukit Senyum, Kecamatan Batu Ampar, dengan waktu penelitian selama lima bulan (November 2025–Maret 2026), dimana populasi penelitian berjumlah 75 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sensus sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2020:115) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang representatif (Sugiyono, 2020:73); data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner serta data sekunder dari studi kepustakaan; teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan skala Likert; definisi operasional variabel mencakup kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, loyalitas kerja sebagai kondisi psikologis yang mengikat karyawan dengan organisasi, disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, serta kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai sesuai standar; pengujian kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas dengan Cronbach Alpha sebagaimana dijelaskan Ghozali (2021:49;140) bahwa instrumen dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan reliabel jika  $\alpha > 0,60$ ; sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$  (Djarwanto, 1998:309), serta pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F untuk pengaruh simultan, dan uji t untuk pengaruh parsial sebagaimana dijelaskan oleh Situmorang et al. (2020:144) dan Rangkuti (2020:63).

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 75 responden karyawan PT. Batindo Tata Sentosa Kota Batam, diperoleh bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, di mana uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,227) dengan tingkat signifikansi  $<$  0,05, serta uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha  $>$  0,60 sehingga instrumen layak digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2021); selanjutnya, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(constant)	,057	1,239		,046	,963
	X1	,800	,069	,797	11,606	,000
	X2	-,099	,090	-,069	-1,102	,273
	X3	,300	,084	,208	3,565	,001

Persamaan regresi:

$$Y = 0,057 + 0,800X1 - 0,099X2 + 0,300X3 + e$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas kerja menunjukkan arah negatif namun tidak signifikan dalam model regresi, yang mengindikasikan bahwa pengelolaan loyalitas belum optimal; secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $t = 20,208$ ;  $sig = 0,000$ ), loyalitas kerja ( $t = 9,165$ ;  $sig = 0,000$ ), dan disiplin kerja ( $t = 12,209$ ;  $sig = 0,000$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2022) bahwa kepuasan kerja dan perilaku individu berkontribusi terhadap kinerja organisasi; selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar  $188,310 > F$  tabel  $2,83$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti model penelitian ini layak digunakan.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338,556	3	112,852	188,310	,000 <sup>b</sup>
	Residual	53,337	71	,599		
	Total	343,892	74			

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar  $0,864$  yang berarti  $86,4\%$  variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar  $13,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan, sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku kerja seperti kepuasan, loyalitas, dan disiplin; dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja, diikuti oleh disiplin kerja, sementara loyalitas kerja tetap penting namun perlu pengelolaan yang lebih baik agar memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Batindo Tata Sentosa Kota Batam.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batindo Tata Sentosa Kota Batam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar  $20,208$  yang lebih besar dari t tabel  $1,68107$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
2. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar  $9,165$  yang lebih besar dari t tabel  $1,68107$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Namun demikian, dalam model regresi ditemukan arah

hubungan negatif, yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja belum dikelola secara optimal sehingga belum sepenuhnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar 12,209 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,68107 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
4. Kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 188,310 yang lebih besar dari  $F$  tabel 2,83 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,864 menunjukkan bahwa 86,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Batindo Tata Sentosa Kota Batam.

#### Saran

1. Pihak manajemen PT. Batindo Tata Sentosa Kota Batam disarankan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, fasilitas kerja yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan loyalitas kerja karyawan dengan membangun komunikasi yang efektif, meningkatkan hubungan kerja yang harmonis, serta memberikan penghargaan dan peluang pengembangan karier sehingga loyalitas karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja.
3. Manajemen perlu memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, penegakan aturan yang tegas, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil agar karyawan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
4. Secara keseluruhan, perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan peningkatan kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan daya saing perusahaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

#### V. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael & Taylor, Stephen. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bangun, Wilson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A., & Wesson, Michael J. (2023). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Deci, Edward L., & Ryan, Richard M. (2023). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, James L., Ivancevich, John M., & Donnelly, James H. (2022). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert, & Matteson, Michael T. (2022). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Karyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Kuncoro, Mudrajad. (2020). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2022). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2022). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Rumengan, Jemmy. (2020). *Metodologi Penelitian*. Batam: Universitas Ibnu Sina. Sanusi, Anwar. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A.S., & Machfudz, M. (2019). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

