Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 24748-24756

Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Global Catering Batam

Suci Piariska[1], Sumardin[2], Muhammad Sidik[3]
[1,2,3]Universitas Ibnu Sina Batam
Corresponding Author: Intan Putri Permatasari, e-mail: Sucipiariska123@gmail.com

Published: Mei , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Global Catering Batam.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi berjumlah 50 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (t = 6,993; sig = 0,000), serta semangat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t = 6,066; sig = 0,000). Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan (t = 0,658; sig = 0,513). Secara simultan, variabel independen berpengaruh signifikan (F = 66,082; sig = 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,780.

Disiplin kerja dan semangat kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Beban Kerja, Loyalitas Karyawan.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga oleh kualitas dan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Loyalitas karyawan menjadi aspek penting karena mencerminkan tingkat komitmen, kesetiaan, serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Loyalitas karyawan juga dipandang sebagai bentuk komitmen berkelanjutan yang mencerminkan kesetiaan individu terhadap organisasi (Ibrahim *et al.*, 2023).

Dalam praktiknya, loyalitas karyawan tidak selalu berada pada tingkat yang diharapkan. Beberapa organisasi menghadapi permasalahan seperti menurunnya komitmen kerja, rendahnya keterikatan karyawan, serta potensi meningkatnya turnover. Kondisi ini dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan serta menurunkan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Loyalitas yang rendah juga dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta stabilitas tenaga kerja dalam organisasi (Mangkunegara, 2023).

PT Global Catering Batam sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa tentunya sangat bergantung pada kinerja dan loyalitas karyawan. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa loyalitas karyawan masih perlu ditingkatkan, yang dapat dilihat dari variasi tingkat kedisiplinan, semangat kerja, serta beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang perlu dikaji lebih lanjut.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, konsisten, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja sendiri diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi (Hasibuan, 2022) . Selain itu, disiplin yang tinggi juga berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan (Agustini et al., 2025) .

Selain disiplin kerja, semangat kerja juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Semangat kerja mencerminkan kondisi psikologis karyawan dalam bekerja, seperti motivasi, antusiasme, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Semangat kerja didefinisikan sebagai sikap mental yang mendorong seseorang untuk bekerja secara giat dan bertanggung jawab (Sutrisno, 2021) .

Di sisi lain, beban kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja dan stres, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting agar tidak berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, namun terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif guna menguji pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dalam bentuk angka melalui metode statistik (Sugiyono, 2022). Kegiatan penelitian dilaksanakan di PT Global Catering Batam dalam rentang waktu Desember 2025 hingga April 2026.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 60 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden (Sugiyono, 2022).

Data yang dianalisis terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, serta data sekunder yang bersumber dari literatur dan dokumen perusahaan. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden (Sugiyono, 2022).

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS versi 27, meliputi analisis deskriptif, pengujian validitas, dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, digunakan uji t untuk pengujian parsial, uji F untuk pengujian simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variasi loyalitas karyawan (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskriptif Responden

Tabel 1 Hasil Deskriptif Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	41	68%
		Perempuan	19	32%
2	Usia	20–25 Tahun	24	40%
		26–30 Tahun	25	42%
		31–35 Tahun	11	18%
3	Masa Kerja	1 Tahun	48	80%
		> 1 Tahun	12	20%
4	Pendidikan	SMA/SMK	56	94%
		Diploma/Sarjana	4	6%
	Total		60	100%

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel karakteristik responden, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 68%. Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di perusahaan cenderung didominasi oleh pekerja laki-laki. Fenomena tersebut dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan operasional yang umumnya menuntut kemampuan fisik lebih tinggi, sehingga lebih banyak melibatkan tenaga kerja laki-laki (Pratama & Nugraha, 2022).

Ditinjau dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26–30 tahun (42%), diikuti oleh kelompok usia 20–25 tahun (40%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan berada dalam kategori usia produktif. Kelompok usia ini umumnya memiliki tingkat energi, motivasi, serta kemampuan adaptasi yang tinggi, sehingga berpotensi memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja organisasi (Wibowo & Lestari, 2023).

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja sekitar 1 tahun (80%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada tahap awal masa kerja, yang umumnya ditandai dengan proses adaptasi terhadap lingkungan kerja serta penyesuaian terhadap sistem dan budaya organisasi. Masa kerja yang relatif singkat juga berkaitan dengan proses pembentukan komitmen dan loyalitas karyawan (Hidayat et al., 2021).

Dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK dengan persentase sebesar 94%. Hal ini mencerminkan bahwa tenaga kerja di perusahaan lebih berorientasi pada keterampilan teknis operasional dibandingkan dengan kompetensi akademik. Tingkat pendidikan diketahui dapat memengaruhi pola pikir, kemampuan analisis, serta cara individu dalam menyelesaikan pekerjaan (Firmansyah & Putri, 2024).

Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan PT Global Catering Batam didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, berada pada usia produktif, memiliki masa kerja yang relatif singkat, serta berlatar belakang pendidikan menengah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja, semangat kerja, serta pengelolaan beban kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan (Nugroho et al., 2023).

Deskriptif Variabel

Tabel 2 Hasil Deskriptif Variabel

Variabel	Mean Total	Mean Skala (÷5)	Kategori
Disiplin Kerja (X1)	19,35	3,87	Tinggi
Semangat Kerja (X2)	18,47	3,69	Tinggi
Beban Kerja (X3)	14,68	2,94	Sedang
Loyalitas Karyawan (Y)	19,07	3,81	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai rata – rata sebesar 3,87 yang termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Variabel semangat kerja (X2) memiliki nilai rata – rata sebesar 3,69 yang termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang baik. Variabel beban kerja (X3) memiliki nilai rata – rata sebesar 2,94 yang termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan masih dalam batas yang wajar. Variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai rata – rata sebesar 3,81 yang termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat loyalitas yang baik terhadap perusahaan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Pengujian menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria r hitung > r tabel → valid, r hitung ≤ r tabel → tidak valid

Metode ini umum digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan ketepatan alat ukur (Saputra & Kurniawan, 2021).

Tabel 3 Hasi Uji Valditas X1

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1_1	0,793	0,254	Valid
2	X1_2	0,665	0,254	Valid
3	X1_3	0,735	0,254	Valid
4	X1_4	0,760	0,254	Valid
5	X1_5	0,768	0,254	Valid

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2_1	0,925	0,254	Valid
2	X2_2	0,890	0,254	Valid
3	X2_3	0,880	0,254	Valid
4	X2_4	0,869	0,254	Valid
5	X2_5	0,889	0,254	Valid

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3_1	0,704	0,254	Valid
2	X3_2	0,832	0,254	Valid
3	X3_3	0,858	0,254	Valid
4	X3_4	0,795	0,254	Valid
5	X3_5	0,876	0,254	Valid

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y_1	0,818	0,254	Valid
2	Y_2	0,848	0,254	Valid
3	Y_3	0,750	0,254	Valid
4	Y_4	0,886	0,254	Valid
5	Y_5	0,792	0,254	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil uji validitas instrumen menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, diketahui bahwa seluruh item pernyataan variable penelitian memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,254 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = 58. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada masing – masing variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Selain itu, besarnya nilai koefisien korelasi pada tiap item mencerminkan bahwa instrumen memiliki kemampuan yang baik dalam mengukur variabel secara akurat dan konsisten.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha > 0{,}70 \rightarrow$ reliabel, $\alpha \leq 0{,}70 \rightarrow$ tidak reliabel

Pendekatan ini menunjukkan tingkat keandalan instrumen dalam menghasilkan data yang stabil (Hidayat et al., 2024).

Tabel 4 Hasil pengujian reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,800	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,934	Sangat Reliabel

Beban Kerja (X3)	0,874	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,876	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil pengujian reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa nilai alpha pada variabel disiplin kerja sebesar 0,800, semangat kerja sebesar 0,934, beban kerja sebesar 0,874, serta loyalitas karyawan sebesar 0,876. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai tahap awal dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi kriteria statistik yang baik dan tidak mengandung bias. Model regresi yang memenuhi asumsi klasik akan menghasilkan estimator yang bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan layak untuk pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria Sig > 0,05 → data normal, Sig ≤ 0,05 → data tidak normal

Pengujian ini penting untuk memastikan distribusi data memenuhi asumsi regresi (Sari & Utami, 2022).

Tabel 5 Hasil uji normalitas

Metode	Sig.	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	Normal

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen dengan kriteria Tolerance > 0,10, VIF < 10

Jika memenuhi kriteria tersebut, maka model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas (Prasetyo et al., 2023).

Tabel 6 Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Total_X1 (Disiplin Kerja)	0,676	1,479	Tidak terjadi multikolinearitas
Total_X2 (Semangat Kerja)	0,674	1,484	Tidak terjadi multikolinearitas
Total_X3 (Beban Kerja)	0,995	1,005	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 27 (2026)

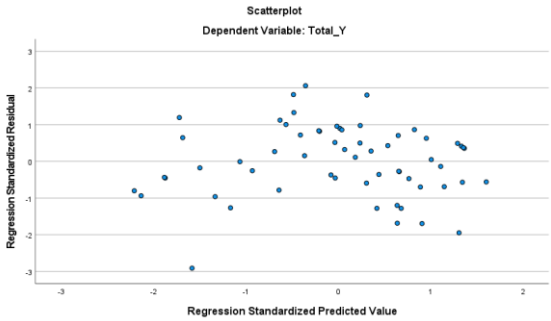
Hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,676, semangat kerja sebesar 0,674, dan beban kerja sebesar 0,995 yang semuanya lebih besar dari 0,10. Nilai VIF masing-masing variabel juga lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Scatterplot dan uji Glejser dengan kriteria Sig > 0,05 → tidak terjadi heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk memastikan varians residual bersifat homogen (Yuliana & Putra, 2021).

Gambar 1 Hasil Grafik Scatterplot



Sumber : Data Primer Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan grafik scatterplot yang dihasilkan, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak menunjukkan pola tertentu. Tidak ditemukan pola yang mengindikasikan adanya heteroskedastisitas, seperti pola mengerucut (funnel), melebar, ataupun pola bergelombang. Penyebaran titik yang acak ini menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada berbagai tingkat nilai prediksi.

Dengan demikian, berdasarkan hasil pengamatan secara visual melalui scatterplot, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen (Ardiansyah et al., 2024).

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Keterangan
Konstanta	-1,666	Nilai tetap
Disiplin Kerja (X1)	0,671	Pengaruh positif
Semangat Kerja (X2)	0,387	Pengaruh positif
Beban Kerja (X3)	0,040	Pengaruh positif (lemah)

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = -1{,}666 + 0{,}671X1 + 0{,}387X2 + 0{,}040X3.}$$

Nilai konstanta sebesar −1,666 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) diasumsikan bernilai nol, maka nilai Loyalitas Karyawan (Y) akan berada pada angka −1,666. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,671 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada X1 akan meningkatkan Y sebesar 0,671, dengan asumsi variabel lain konstan.

Selanjutnya, variabel Semangat Kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,387 yang juga menunjukkan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, peningkatan semangat kerja akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan. Sementara itu, variabel Beban Kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0,040 yang menunjukkan pengaruh positif namun relatif lemah terhadap loyalitas karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam model memiliki arah pengaruh positif terhadap variabel dependen, meskipun tingkat pengaruhnya berbeda-beda.

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (Nugraha & Dewi, 2022).

Tabel 8 Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	6,993	0,000	Berpengaruh signifikan
Semangat Kerja (X2)	6,066	0,000	Berpengaruh signifikan
Beban Kerja (X3)	0,658	0,513	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil uji t, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel semangat kerja juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,513 > 0,05 sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Uji Simultan (Uji F)

Keterangan	Nilai
F hitung	66,082
Sig.	0,000

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 66,082 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, semangat kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Koefisien Determinan R^2

Digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Firmansyah et al., 2024).

Tabel 10 Koefisien Determinan R2

R	0,883
R Square (R^2)	0,780
Adjusted R Square	0,768

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti Menggunakan SPSS 27 (2026)

Hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,780. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, semangat kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 78%, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini bertujuan untuk menginterpretasikan hasil analisis data serta mengaitkannya dengan teori dan temuan penelitian terdahulu. Fokus utama penelitian adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Global Catering Batam.

H1: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan t hitung sebesar 6,993. Koefisien regresi sebesar 0,671 mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan. Selain itu, nilai beta sebesar 0,533 menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam membentuk komitmen dan kesetiaan karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung

patuh terhadap aturan, bertanggung jawab, dan konsisten dalam bekerja, sehingga mendorong terbentuknya loyalitas. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H2: Pengaruh Semangat Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Semangat kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan t hitung sebesar 6,066. Koefisien regresi sebesar 0,387 menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja akan meningkatkan loyalitas, meskipun pengaruhnya tidak sebesar disiplin kerja.

Secara konseptual, semangat kerja mencerminkan motivasi, antusiasme, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Karyawan dengan semangat kerja tinggi cenderung lebih produktif, aktif, dan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan loyalitas. Dengan demikian, faktor psikologis menjadi elemen penting selain aspek kedisiplinan.

H3: Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi 0,513 (> 0,05) dan t hitung sebesar 0,658. Meskipun koefisien regresi bernilai positif (0,040), pengaruhnya sangat kecil dan tidak signifikan.

Hal ini dapat dijelaskan karena beban kerja yang dirasakan karyawan berada pada kategori sedang, sehingga masih dalam batas yang dapat ditoleransi. Dengan kondisi tersebut, beban kerja tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi loyalitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin dan semangat kerja dibandingkan tekanan kerja.

H4: Pengaruh Simultan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, semangat kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan F hitung sebesar 66,082.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa 78% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,768 mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang baik.

Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi disiplin kerja dan semangat kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan loyalitas karyawan, sementara beban kerja tetap berkontribusi meskipun tidak signifikan secara parsial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan loyalitas, diikuti oleh semangat kerja yang juga memberikan kontribusi penting.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Global Catering Batam. Disiplin kerja terbukti sebagai variabel yang paling dominan dalam meningkatkan loyalitas, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), nilai t hitung sebesar 6,993, serta koefisien regresi sebesar 0,671. Semangat kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), nilai t hitung sebesar 6,066, dan koefisien regresi sebesar 0,387, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan antusiasme kerja akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan.

Sebaliknya, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,513 (> 0,05) dan nilai t hitung sebesar 0,658, meskipun memiliki arah hubungan positif yang sangat lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang masih dalam batas wajar tidak menjadi faktor utama dalam menentukan loyalitas.

Secara simultan, disiplin kerja, semangat kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 (< 0,05) dan nilai F hitung sebesar 66,082. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa 78% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.Sementara itu, beban

kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, meskipun memiliki arah hubungan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang masih dalam batas wajar tidak menjadi faktor utama dalam menentukan loyalitas.

Secara simultan, disiplin kerja, semangat kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang baik, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,780, yang berarti sebagian besar variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

REFERENSI

Agustini, N. L. P., Putra, I. W. G. S., & Dewi, N. P. R. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada sektor jasa. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 11(1), 45–56.

Ardiansyah, R., Putra, I. G. N., & Saputri, N. L. P. (2024). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia, 24(1), 45–56.

Firmansyah, D., Nugroho, A., & Sari, R. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(2), 101–112.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Revisi). Bumi Aksara.

Hidayat, T., Prabowo, A., & Lestari, S. (2021). Pengaruh masa kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia, 9(2), 101–110.

Ibrahim, M., Rahmawati, D., & Kurniawan, A. (2023). Employee loyalty and organizational commitment: Empirical evidence from Indonesian companies. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 16(2), 120–135.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi terbaru). Remaja Rosdakarya.

Nugroho, Y., Prasetyo, B., & Utami, S. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Jurnal Riset Manajemen, 10(2), 120–132.

Prasetyo, E., Kurniawan, D., & Wibowo, H. (2023). Uji asumsi klasik dalam analisis regresi. Jurnal Ekonomika, 14(1), 77–88

Pratama, R., & Nugraha, A. (2022). Karakteristik tenaga kerja operasional pada perusahaan jasa. Jurnal Manajemen SDM, 8(1), 33–42.

Pratama, R., & Sari, M. (2022). Operasionalisasi variabel dalam penelitian manajemen. Jurnal Riset Manajemen, 6(1), 12–20.

Putri, D. A., & Handayani, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan. Jurnal Manajemen SDM, 9(2), 89–98.

Rahmawati, L., Fitriani, D., & Andika, R. (2023). Analisis deskriptif dalam penelitian kuantitatif. Jurnal Statistika Indonesia, 10(1), 1–10.

Saputra, H., & Kurniawan, A. (2021). Uji validitas instrumen penelitian menggunakan korelasi Pearson. Jurnal Pendidikan Statistik, 4(2), 65–72.

Sari, N., & Utami, W. (2022). Uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Jurnal Matematika Terapan, 6(1), 23–30.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Wibowo, A., & Lestari, D. (2022). Penggunaan SPSS dalam analisis data penelitian. Jurnal Teknologi Informasi, 7(2), 99–107.

Yuliana, E., & Putra, R. (2021). Analisis heteroskedastisitas pada model regresi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 13(1), 44–52.