

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian paling penting dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni yang dapat mengatur hubungan dan juga peranan tenaga kerja agar lebih efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat sekitar (Hasibuan, 2019:10). Bersamaan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan disarankan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan bidangnya masing-masing. Oleh sebab itu, kinerja memiliki arti yang sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang ada akan merasa mendapatkan perhatian yang khusus dari atasan atau pemimpin perusahaan.

Mangkunegara (2016:67) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil dari bekerja yang dapat berupa kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh pemimpinnya. Dalam hal ini jika kinerja karyawan baik maka kinerja yang didapatkan oleh perusahaan juga akan meningkat, namun sebaliknya jika kinerja yang dilakukan oleh karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja perusahaan akan menurun.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hal ini diungkapkan oleh pendapat yang menyatakan bahwa, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian,

motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019:189). Dari beberapa faktor tersebut, terdapat faktor disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja menurut Agustini (2019:87) sikap dan perilaku karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan yang didasarkan pada kesadaran diri untuk menyesuaikan peraturan yang ada didalam perusahaan. Disiplin kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memotivasi para karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut (Sinambela, 2016:332-333).

Kepuasan kerja menurut Agustini (2019:57) sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja memiliki sifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang sudah karyawan tetapkan didalam dirinya sehingga semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dari kinerja mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan (Agustini, 2019:58).

Faktor lain yang juga berpengaruh dalam mendukung kinerja selain disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah loyalitas karyawan. Menurut Juwita (2021:2) loyalitas kerja karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, dimana loyalitas bisa ditunjukkan oleh komitmen karyawan didalam perusahaan.

PT. XYZ adalah salah satu perusahaan dikota Surabaya yang bergerak di bidang fabrikasi baja dan kontraktor umum. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2007 di Surabaya yang berfokus pada proyek insfrastruktur (jalan, jembatan, dan bangunan industri (pabrik dan gedung). Perusahaan ini dalam menjalankan bisnisnya selalu mencari cara agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan konstruksi terdepan dan tersehat dengan memberikan kualitas terbaik dan tepat waktu bagi konsumen, dimana bagi perusahaan konsumen bisa meningkatkan *brand positioning* yang dimiliki oleh perusahaan.

Pemilihan PT. XYZ yang digunakan sebagai objek penelitian dilakukan karena penulis sering kali menemui permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan terutama berkaitan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sehingga penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan, kepuasan kerja serta loyalitas yang dirasakan oleh karyawan terhadap kinerja karyawan tetap maupun kontrak pada perusahaan tersebut. Selain itu, belum terdapat penelitian yang membahas terkait hal tersebut di PT. XYZ, membuat penulis berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tersebut sebagai objek penelitian.

Suatu perusahaan tentunya bertujuan untuk mencapai tujuan bersama maka diperlukan kinerja yang baik dan keberhasilan yang diraih oleh PT. XYZ ternyata masih terdapat permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan yang mengalami penurunan, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengetahuan karyawan di dalam bidangnya. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan tetap dan kontrak PT. XYZ:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. XYZ Tahun 2022-2023

Tahun	Semester	Penilaian Key Performance Indicator						Jumlah Karyawan (Orang)
		A (Istimewa)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2022	I	40	45.43	28	31.46	21	24.50	89
	II	36	52.94	25	28.09	28	31.41	89
2023	I	30	44.78	20	29.85	17	25.37	67
	II	25	37.31	18	26.86	24	35.82	67

Kriteria Penilaian : Sifat kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, teknik konstruksi, dan pengetahuan tentang sistem manajemen mutu & K3 & lingkungan.

Sumber : HRGA PT. XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan tetap maupun kontrak PT. XYZ tahun 2022-2023 mengalami naik turun yang cukup signifikan. Karyawan yang memperoleh nilai A dan B pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan sedangkan karyawan yang memperoleh kategori C pada tahun 2023-2024 mengalami naik turun, hal tersebut terjadi karena banyak sekali karyawan yang kurang mengetahui bidang yang mereka kerjakan dan kurang teliti terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu, kurangnya komunikasi karyawan dengan atasan sehingga pekerjaan yang seharusnya bisa terselesaikan menjadi terhambat karena adanya miskom antara karyawan dengan atasan. Menurut Kasmir (2019:189-193) agar konsistensi kinerja karyawan tetap stabil maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu berkaitan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Disiplin karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan sehingga perusahaan harus bisa melihat kondisi yang ada didalam sebuah perusahaan agar karyawan yang ada didalam perusahaan lebih disiplin lagi saat bekerja.

Karyawan PT. XYZ masuk kerja selama 6 hari dalam seminggu, pada hari senin hingga kamis karyawan masuk pukul 08.00 WIB dan istirahat jam 12.00 WIB sampai jam 13.00 WIB kecuali hari jum'at yang jam istirahatnya lebih cepat dan lebih lama dikarenakan pada hari jum'at para karyawan laki-laki menunaikan ibadah sholat jum'at dan pulang pukul 16.00 WIB sedangkan hari sabtu tanpa istirahat serta pulang pukul 13.00 WIB dikarenakan karyawan hanya bekerja setengah hari.

Pelaksanaan disiplin kerja dengan mentaati ketentuan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan bertujuan agar karyawan dapat melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan, walaupun perusahaan telah menetapkan jam masuk dan jam pulang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) perusahaan namun masih banyak karyawan yang belum menaati peraturan tersebut. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja yang terjadi pada PT. XYZ seperti tabel berikut ini:

Tabel 1.2 pelanggaran disiplin kerja PT.XYZ Tahun 2022-2023

No	Bentuk Pelanggaran	Jumlah Karyawan (Orang)	
		2022	2023
1	Tidak mengikuti <i>Safety Toolbox-Talk</i>	22	35
2	Tidak memakai seragam sesuai dengan hari	21	28
3	Tidak Memakai peralatan <i>safety</i> , seperti helm atau sepatu yang telah disediakan oleh perusahaan	26	30
4	Tidak memakai <i>name tag</i>	12	21
5	Tidak menjaga kebersihan baik didalam kantor maupun dilingkungan perusahaan.	8	5
Total		89	119

Sumber : HRGA PT. XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan bahwa pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan karyawan PT. XYZ baik karyawan tetap maupun kontrak pada tahun

2022-2023 mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Pada tahun 2022 total karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan berjumlah 89 karyawan dengan bentuk pelanggaran tertinggi yaitu tidak Memakai peralatan *safety*, seperti helm atau sepatu yang telah disediakan oleh perusahaan berjumlah 26 karyawan sedangkan total pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan pada tahun 2023 meningkat menjadi 119 karyawan dengan bentuk pelanggaran tertinggi yaitu tidak mengikuti *Safety Toolbox-Talk* sebelum bekerja yang berjumlah 35 Orang.

Disiplin kerja juga digunakan untuk mengatasi kesalahan serta keteledoran karyawan yang disebabkan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Berikut data keterlambatan karyawan pada PT. XYZ tahun 2022-2023 :

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan PT. XYZ Tahun 2022-2023

Bulan	2022			2023		
	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Terlambat (Orang)	%	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Terlambat (Orang)	%
Januari	89	10	11	67	17	25
Februari	89	8	9	67	5	7
Maret	89	17	19	67	12	18
April	89	13	15	67	9	13
Mei	89	8	9	67	11	16
Juni	89	5	6	67	14	21
Juli	89	11	12	67	4	6
Agustus	89	6	7	67	15	22
September	89	10	11	67	8	12
Oktober	89	2	2	67	19	28
November	89	15	17	67	8	12
Desember	89	9	10	67	5	6
Total		114	128		127	186
Rata-Rata		10	11		11	16

Sumber : HRGA PT. XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan keterlambatan karyawan PT. XYZ baik karyawan tetap maupun kontrak pada tahun 2022-2023 mengalami peningkatan dan penurunan yang signifikan disetiap bulannya. Tahun 2022 tingkat keterlambatan

tertinggi dengan presentase 19% terletak pada bulan Maret sedangkan tingkat keterlambatan terendah dengan presentase 2% terletak pada bulan Oktober dan tahun 2023 tingkat keterlambatan tertinggi dengan presentase 28% terletak pada bulan Oktober sedangkan tingkat keterlambatan terendah dengan presentase 6% terletak pada bulan Juli. Keterlambatan karyawan menunjukkan kurangnya kepedulian karyawan mengenai waktu bekerja, sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya tepat waktu menjadi terhambat akibat karyawan yang terlambat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan baik tetap maupun kontrak PT. XYZ selain permasalahan yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin kerja dan keterlambatan juga berkaitan dengan jam istirahat. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kembali ke perusahaan melebihi jam yang sudah ditentukan oleh perusahaan, banyak sekali karyawan yang lebih memilih alfa atau izin pada hari sabtu atau setelah hari libur, karyawan tidak menggunakan pakaian sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya karena lebih memilih mengobrol dengan karyawan lain di luar obrolan pekerjaan sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan tidak maksimal.

Kepuasan kerja di PT. XYZ belum maksimal. Hal ini diungkapkan oleh Ibu H selaku HRD PT. XYZ menyatakan bahwa masih banyak karyawan pada setiap tahun yang keluar masuk karena menurut karyawan pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan ataupun yang di inginkan oleh karyawan tersebut dalam bekerja. Berikut adalah tabel yang menggambarkan tingkat *Turnover* kerja karyawan pada PT. XYZ 2022-2023

Tabel 1.4 Data *Turnover* Karyawan PT. XYZ Tahun 2022-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun			Karyawan Masuk			Karyawan Keluar			Jumlah Karyawan Akhir Tahun			Presentase
	Tetap	Kontrak	Total	Tetap	Kontrak	Total	Tetap	Kontrak	Total	Tetap	Kontrak	Total	
2022	110	20	130	110	20	130	53	15	68	77	12	89	62,10%
2023	99	21	120	99	21	120	42	11	53	57	10	67	56,38%

Sumber : HRGA PT. XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 menjelaskan bahwa tingkat presentase *turnover* PT. XYZ baik karyawan tetap maupun kontrak selama 2 tahun terakhir mengalami peningkatan. Pada tahun 2022 presentase *turnover* sebesar 62,10% dengan total jumlah karyawan akhir tahun berjumlah 89 karyawan, sedangkan pada tahun 2023 presentase *turnover* menurun menjadi 56,38% dengan total jumlah karyawan akhir tahun 2023 berjumlah 67 karyawan. Hal tersebut terjadi karena lingkungan kerja yang buruk dan pemberian tugas karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang di minta oleh atasan untuk mengerjakan tugas lain seperti tugas yang seharusnya dikerjakan oleh staff PGA namun diberikan kepada staff K3 dan ada beberapa karyawan yang dipindahkan ke divisi yang tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya dalam bekerja sehingga ada beberapa karyawan yang tidak maksimal dalam bekerja karena harus belajar terlebih dahulu untuk memahami pekerjaan di divisi yang baru.

Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, yaitu perbandingan karyawan yang masuk dan meninggalkan perusahaan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh suwondo, dkk (2023) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja di perusahaan maka bisa menurunkan tingkat *turnover* karyawan dalam perusahaan. *Turnover* juga bisa

merugikan perusahaan apabila tingkat *turnover* karyawan dalam perusahaan mencapai 35% per tahun (Sinambela, 2016:316)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan baik tetap maupun kontrak PT. XYZ selain permasalahan yang berkaitan dengan *turnover* karyawan juga berkaitan dengan kurangnya penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik berupa pujian atau rasa terimakasih atas jerih payah karyawan dalam membantu perusahaan mencapai targetnya, pekerjaan yang dirangkap, kurangnya kesempatan promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan untuk menempati posisi tertentu serta kurangnya kesempatan untuk mengembangkan potensi dalam diri karyawan di perusahaan.

Loyalitas karyawan pada PT. XYZ mengalami penurunan. Hal ini diungkapkan oleh Ibu H selaku HRD PT. XYZ menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan dalam perusahaan kurang baik karena menurut karyawan perusahaan kurang memberikan kesempatan karyawan dalam menyampaikan atau memberikan kritik dan saran untuk membantu dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan.

Loyalitas karyawan diperlukan oleh seluruh perusahaan karena loyalitas tidak bisa tumbuh sendiri melainkan dapat dibentuk oleh perusahaan itu sendiri sehingga dengan adanya loyalitas yang tinggi dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti secara langsung pada PT. XYZ baik karyawan tetap maupun kontrak mengenai permasalahan yang berkaitan dengan loyalitas karyawan yaitu berkaitan dengan kerjasama antar karyawan, dimana banyak sekali karyawan yang lebih memilih untuk bekerja secara individu sehingga kekompakan karyawan tidak maksimal, beberapa karyawan kurang berkenan untuk lembur dan lebih memilih untuk mengerjakan tugasnya di keesokan harinya padahal target pekerjaannya hampir memasuki batas waktu yang telah ditentukan serta ada beberapa atasan yang tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Hal tersebut berkaitan dengan beberapa atasan yang harus melakukan meeting untuk menyampaikan hasil kerja di setiap divisinya namun atasan yang bersangkutan tidak hadir dan digantikan oleh karyawan lain sehingga hasil yang disampaikan oleh karyawan tersebut tidak maksimal.

Berdasarkan data diatas dan permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ?
3. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.
3. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bersifat ilmiah dan juga diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penulisan ini diharapkan memberikan mafaat bagi:

a. Bagi Perusahaan

Penulisan ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan evaluasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan didalam perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Penulisan ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan peneliti dalam hal mengimplementasikan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulisan ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.

1.5 Kesenjangan Penelitian

Menurut Siregar (2022:13) *Research GAP* atau kesenjangan penelitian adalah suatu keadaan yang dapat menunjukkan terjadinya inkonsisten antara hasil penelitian yang ada, dimana hasil penelitian yang sudah dirumuskan dengan seluruh data yang mendukung adanya penelitian tersebut. *Research GAP* muncul karena adanya perbedaan jawaban dari penelitian sebelumnya yang meliputi : konsep, teori, data, atau masalah yang terjadi dilapangan.

Penelitian ini menjelaskan beberapa hasil dari penelitian yang berbeda mengenai pengaruh hubungan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi dari hasil penelitian mengenai

pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.5 Mapping Research GAP

Hubungan Antar Variabel	Penelitian Terdahulu		Research GAP
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Husna, dkk (2021) dan Ariesni, dkk (2021)	Muna, dkk (2022)	Inkonsistensi
	✓	X	
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Putri Aniversari (2022)	Firmansyah, dkk (2021)	Inkonsistensi
	✓	X	
Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Purwati, dkk (2022) dan Wibowo, dkk (2022)	Regina, dkk (2020)	Inkonsistensi
	✓	X	

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Husna, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana karyawan akan disiplin dalam bekerja jika peraturan terkait dengan sanksi perusahaan diterapkan dengan baik oleh perusahaan dan dengan adanya sanksi yang tegas dalam perusahaan akan membuat karyawan memiliki kesadaran untuk menaati segala peraturan dan norma yang ada didalam perusahaan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariesni, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi . Berbeda dengan penelitian Muna, dkk (2022) yang menyatakan bahwa budaya

disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika terjadi kenaikan maupun penurunan terkait dengan disiplin kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Aniversari, dkk (2022) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga dengan adanya kepuasan yang tinggi bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah, dkk (2021) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana semakin tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwati, dkk (2022) menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi loyalitas karyawan pada perusahaan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat sehingga bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, dkk (2022) menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina, dkk (2020) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya perbedaan dari hasil penelitian diatas menandakan bahwa pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

belum konsisten. Inkonsistensi dari hasil penelitian diatas merupakan kesenjangan penelitian sehingga membutuhkan penelitian lebih lanjut.

