

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ**

**Salsabillah Cahya Rachmadina\*<sup>1</sup>, Heru Baskoro<sup>2</sup>**

\*<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik  
e-mail: \*<sup>1</sup>salsabillahrachmadina@gmail.com, <sup>2</sup>herbas.gresik@umg.ac.id

### **Abstrak**

Hingga saat ini, masih banyak karyawan PT. XYZ yang belum mencapai kinerja maksimalnya, sehingga menjadi kendala besar bagi kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa karyawan PT. XYZ, baik karyawan tetap maupun kontrak, masih belum paham dengan harapan atasan dan sifat pekerjaan mereka karena kurangnya komunikasi. Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas merupakan beberapa dari sekian banyak aspek yang memengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan PT. XYZ memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang dikumpulkan dari berbagai sumber seperti data pustaka dan lapangan. Dengan menggunakan Teknik Sensus atau Pengambilan Sampel Jenuh, 67 pekerja penuh waktu dan paruh waktu di PT. XYZ dipilih untuk penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25, analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, yang semuanya berdampak pada kinerja karyawan.

**Kata kunci** : Disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, loyalitas karyawan.

### **Abstract**

*Until now, there are still many employees of PT. XYZ who have not achieved their maximum performance, so that it becomes a major obstacle to the company's ability to achieve its goals. The results of the pre-survey show that employees of PT. XYZ, both permanent and contract employees, still do not understand the expectations of their superiors and the nature of their work due to lack of communication. Work discipline, job satisfaction, and loyalty are some of the many aspects that affect performance. The purpose of this study is to identify how work discipline, job satisfaction, and employee loyalty of PT. XYZ affect employee performance. This study uses primary and secondary data collected from various sources such as library and field data. Using the Census Technique or Saturated Sampling, 67 full-time and part-time workers at PT. XYZ were selected for this study. This study uses a quantitative approach. With the help of IBM SPSS Statistics 25, multiple linear regression analysis is used as the analysis method. This study found that there is a positive and significant relationship between work discipline, job satisfaction, and employee loyalty, all of which have an impact on employee performance.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan karena merupakan kunci keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2019:10), merupakan seni sekaligus ilmu karena mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja untuk memajukan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan perlu memiliki karyawan yang terampil dan berpengetahuan luas serta mampu berkontribusi secara efektif dalam perannya masing-masing. Hal ini akan memastikan bahwa perusahaan mempertahankan standar kinerja yang tinggi.

Kinerja, menurut Mangkunegara (2016:67), merupakan hasil akhir dari kerja keras dan dapat terwujud dalam berbagai bentuk, termasuk kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh pimpinan. Disiplin kerja, kebahagiaan kerja, dan loyalitas karyawan merupakan beberapa unsur yang memengaruhi kinerja. Menurut Kasmir (2019:189), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mencakup pengetahuan, desain kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin.

Menurut Agustini (2019:87), disiplin kerja adalah mentalitas dan tindakan karyawan yang dibimbing oleh kesadaran diri, sesuai dengan semua peraturan bisnis. Manajer dan eksekutif memanfaatkan disiplin tempat kerja sebagai sarana untuk membujuk staf mereka untuk mengubah perilaku mereka dan menjadi lebih teliti dan patuh terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan (Sumadhinata, 2018:24). Landasan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah disiplin, yang didefinisikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sejalan dengan standar yang ada dan, jika mereka melanggar norma-norma ini, akan mengakibatkan konsekuensi.

Ketika orang bahagia dan puas dalam pekerjaan mereka, lingkungan kerja mereka, dan hubungan mereka dengan rekan kerja, itu disebut kepuasan kerja (Agustini, 2019:57). Kepuasan kerja, di sisi lain, didefinisikan oleh Hamali (2016:200) sebagai keadaan mental dan emosional karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka, termasuk aspek-aspek seperti keselamatan fisik dan psikologis, kerja sama tim, dan pengakuan serta penghargaan yang diterima pekerja atas upaya mereka.

Seiring dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja, loyalitas karyawan merupakan faktor lain yang memengaruhi dukungan kinerja. Salah satu cara karyawan dapat menunjukkan pengabdian mereka kepada perusahaan adalah dengan dedikasi mereka terhadap pekerjaan mereka (Juwita, 2021:2). Di sisi lain, menurut Riyanti (2017:6), loyalitas kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kesiapan dan kapasitas mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan secara bertanggung jawab, sadar diri, dan cakap. Loyalitas ini harus terlihat dalam sikap dan tindakan karyawan sehari-hari saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka.

Perusahaan yang berada di Surabaya, PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor umum dan fabrikasi baja. Perusahaan yang berlokasi di Surabaya ini telah bergerak di bidang konstruksi jalan, jembatan, industri, dan berbagai jenis infrastruktur lainnya sejak berdiri pada tahun 2007. Karena penulis memiliki pengalaman pribadi dengan berbagai masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti dampak faktor-faktor tersebut terhadap PT.XYZ, baik pekerja tetap maupun kontrak di perusahaan tersebut. Selain itu, penulis tertarik untuk menjadikan PT.XYZ sebagai subjek penelitian karena belum ada penelitian sebelumnya yang membahas masalah ini di sana. Meskipun PT.XYZ telah berhasil mencapai targetnya, namun terungkap pula bahwa terdapat berbagai masalah yang terus terjadi terkait kinerja karyawan, termasuk penurunan hasil produksi karena kurangnya keahlian secara umum. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan tetap dan kontrak PT. XYZ :

**Tabel 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 menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan tetap maupun kontrak PT. XYZ tahun 2022-2023 mengalami naik turun yang cukup signifikan. Pegawai yang mendapatkan 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.

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.

Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dalam bekerja, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tersebut menjalankan tanggung jawabnya dengan serius dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi di lingkungan kerja akan berdampak pada kinerja yang lebih baik (Sinambela, 2016: 332). Menurut penelitian Husna (2021), disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Tanpa adanya disiplin yang baik, organisasi akan sulit mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, semakin disiplin karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik. Meskipun perusahaan telah menetapkan jam masuk dan pulang sesuai dengan SOP yang berlaku, namun masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan tersebut sehingga menghambat kemampuan mereka dalam menjalankan program kerja yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan salah satu contoh penerapan disiplin kerja dalam praktik. Berikut ini adalah tabel statistik jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja di PT. XYZ, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas:

**Tabel 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

No	Bentuk Pelanggaran	Jumlah Karyawan (Orang)	
		2022	2023
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
<b>Total</b>		<b>89</b>	<b>119</b>

Sumber : HRGA PT XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 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. Kecerobohan, keterlambatan, ketidakmampuan, dan kurangnya fokus karyawan dapat diperbaiki melalui penerapan disiplin kerja. Berikut rincian keterlambatan karyawan di PT.XYZ pada tahun 2022 - 2023:

**Tabel 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
<b>Total</b>		<b>114</b>	<b>128</b>		<b>127</b>	<b>186</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>10</b>	<b>11</b>		<b>11</b>	<b>16</b>

Sumber : HRGA PT. XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 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.

Menurut Sinambela (2016) terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja. Ketika orang merasa senang dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih termotivasi dan terlibat, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja yang konsisten. Senada dengan hal tersebut, penelitian Husna (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, karyawan yang merasa puas dengan gaji, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Dari segi kepuasan kerja, PT. XYZ masih memiliki kekurangan. Dalam perannya sebagai HRD PT XYZ, Ibu HF menyampaikan bahwa masih banyak karyawan yang keluar setiap tahunnya karena menurut mereka pekerjaan perusahaan tidak sesuai dengan harapan dan ambisi mereka. Berikut ini adalah persentase karyawan *turnover* pada tahun 2022 - 2023 di PT. XYZ.

**Tabel 4. Data Turnover Karyawan PT. XYZ Tahun 2022-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun		Jumlah Karyawan Akhir Tahun		%
	Tetap	Kontrak	Tetap	Kontrak	
2022	110	20	77	12	62,10%
2023	99	21	57	10	56,38%

Sumber : HRGA PT. XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 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. Suasana kerja yang buruk dan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan bidang keahlian karyawan menjadi penyebabnya. Beberapa karyawan melaporkan bahwa atasan mereka meminta mereka untuk mengambil tanggung jawab tambahan, seperti tanggung jawab yang biasanya menjadi tanggung jawab tim PGA tetapi malah ditugaskan ke tim K3. Masalah lainnya adalah beberapa karyawan dipindahkan ke divisi yang tidak sesuai dengan keahlian atau bidang mereka, yang menyebabkan kinerja mereka menurun saat beradaptasi dengan peran baru.

Ketika karyawan loyal kepada atasan, mereka cenderung akan bertahan dengan rutinitas yang sama dan melakukan pekerjaan dengan baik. Ketika loyalitas dikelola dengan baik, perusahaan dapat berkembang karena karyawan yang puas adalah karyawan yang produktif (Kasmir, 2019: 192). Selain menumbuhkan komitmen yang teratur dan



intens, loyalitas dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Kadarwati, 2017: 108). Karyawan yang sangat berkomitmen kepada atasan cenderung akan mengikuti pedoman dan melakukan peningkatan kualitas, menurut penelitian Purwati (2022), yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Selain itu, PT. XYZ juga mengalami penurunan loyalitas karyawan. Ibu HF, HRD PT. XYZ, menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan masih kurang di perusahaan. Ia menyebutkan bahwa karyawan merasa tidak diberi cukup kesempatan untuk menyuarkan pendapat dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi. Perusahaan mengandalkan loyalitas karyawan karena loyalitas bukanlah sesuatu yang tumbuh begitu saja, melainkan sesuatu yang dapat dipupuk oleh perusahaan itu sendiri. Ketika karyawan loyal, mereka cenderung dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan secara keseluruhan menjadi lebih produktif. 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”**

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan kuantitatif digunakan berdasarkan desain penelitian survei. Menurut Priadana (2021:207) Penelitian kuantitatif juga digunakan untuk melakukan pengukuran, dimana hasil pengukuran yang ada dapat membantu peneliti untuk mengamati hubungan yang mendasari antara hasil dari pengumpulan data kuantitatif dan pengamatan aktual. Karena penelitian ini mengandalkan data yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner, maka penelitian ini digolongkan sebagai jenis penelitian survei. Penelitian survei yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan sebuah data dan fakta di lapangan pada saat melakukan penelitian (Priadana, 2021:24).

Menurut Sugiyono (2019:126), ketika peneliti meneliti suatu masalah dalam penelitiannya, mereka menarik kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan, yang mungkin mencakup tidak hanya manusia tetapi juga benda mati dan bentuk kehidupan lainnya. Karena keberadaan populasi dalam suatu penelitian dapat memberikan informasi atau data yang sangat membantu suatu penelitian, maka mengambil populasi merupakan pendekatan yang paling penting dalam suatu penelitian. Sebanyak 67 partisipan dalam penelitian ini semuanya adalah pekerja tetap atau kontrak di PT. XYZ.

Peneliti memilih karyawan tetap dan kontrak PT. XYZ yang berjumlah 67 orang dikarenakan baik karyawan tetap maupun kontrak tentu harus dinilai kinerjanya dengan tujuan agar perusahaan bisa mengetahui sejauh mana karyawan dapat bekerja untuk memenuhi standar perusahaan selain itu dengan menggunakan populasi tersebut saya bisa mendapatkan informasi terkait dengan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas apakah hal itu berdampak pada kinerja atau tidak.

Menurut Sugiyono (2018:118) ketika meneliti populasi yang besar, peneliti sering kali harus puas dengan sampel yang lebih kecil untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh. Hal ini dikarenakan peneliti sering kali menghadapi kendala dalam hal waktu, biaya, dan tenaga, yang membuat sulit untuk meneliti setiap aspek populasi secara keseluruhan. Karena jumlah populasi di PT. XYZ yang kecil (total 67), peneliti menggunakan strategi sampling jenuh untuk penelitian ini. Salah satu jenis sampling yang mencakup setiap orang dalam suatu populasi dikenal sebagai sampling jenuh. Dalam strategi sampling jenuh, semua anggota populasi dimasukkan sebagai subjek atau responden potensial, meskipun ukuran populasi penelitian kurang dari 100 (Sugiyono, 2019:133).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Penelitian ini jumlah sampel sebanyak 67 responden, sehingga diperoleh nilai ( $df$ )  $n - 2 = 67 - 2$  dengan nilai  $df$  dari 65 adalah 0,240. Berikut adalah hasil dari uji validitas yang diambil dari data yang diolah melalui aplikasi IBM SPSS *Statistics* 25:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Nilai $r_{tabel}$	Nilai $r_{hitung}$	Keterangan
X1	X1_1	0,240	0,601	valid
	X1_2	0,240	0,657	valid
	X1_3	0,240	0,809	valid
	X1_4	0,240	0,622	valid
	X1_5	0,240	0,485	valid
X2	X2_1	0,240	0,663	valid
	X2_2	0,240	0,670	valid
	X2_3	0,240	0,694	valid
	X2_4	0,240	0,555	valid
	X2_5	0,240	0,551	valid
X3	X3_1	0,240	0,679	valid
	X3_2	0,240	0,604	valid
	X3_3	0,240	0,682	valid
	X3_4	0,240	0,646	valid
	X3_5	0,240	0,648	valid
	X3_6	0,240	0,589	valid
Y	Y_1	0,240	0,526	valid
	Y_2	0,240	0,628	valid
	Y_3	0,240	0,793	valid
	Y_4	0,240	0,496	valid
	Y_5	0,240	0,827	valid

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Validitas (Data Olahan, 2024)

Dari data pada tabel 5 dapat dilihat bahwa masing-masing dari butir pertanyaan berkaitan dengan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan diatas kriteria 0,240. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator yang menjadi pernyataan untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data dalam penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,60 (Purnomo, 2016:79). Hasil uji reliabilitas antara lain:

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	5	0,619	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	5	0,616	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan	6	0,714	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,640	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas (Data Olahan, 2024)

Dari data pada tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,619 atau 61,90%, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,616 atau 61,60%, variabel loyalitas karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,714 atau 71,40%, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,640 atau 64 %, dimana nilai batas *cronbach alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan semua variabel reliabel dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal, Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov diterapkan pada data yang diperoleh dari studi IBM Statistic 25. Berikut adalah hasil uji normalitas:

**Tabel 7. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49720401
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.068
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Normalitas (Data Olahan, 2024)

Nilai Asymp.Sig 0,200 berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 7. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel bebas dan variabel terikat, dapat disimpulkan bahwa data residual pada tabel tersebut mengikuti distribusi normal apabila taraf signifikansi > 0,05.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data. Jenis analisis ini dirancang untuk menemukan hubungan yang signifikan antara variabel dependen yang memiliki karakteristik tertentu dan variabel independen yang mencakup lebih dari satu variabel.



$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.185	2.043		3.027	.004
	Disiplin Kerja	.250	.061	.363	4.132	.000
	Kepuasan Kerja	.189	.058	.286	3.256	.002
	Loyalitas Karyawan	.322	.054	.519	5.919	.000

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda (Data Olahan,2024)

Berdasarkan tabel 8 mengenai hasil perhitungan regresi linear berganda diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) pada Kinerja Karyawan PT. XYZ (Y) persamaannya yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 6,185 + 0,250X_1 + 0,189X_2 + 0,322X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna:

1. Dengan asumsi semua variabel bebas lainnya, X1, X2, dan X3, tetap konstan, maka konstanta 6,185 menunjukkan bahwa rata-rata Kinerja Karyawan PT. XYZ (Y) adalah 6,185.
2. Kinerja Karyawan PT. XYZ berkorelasi positif dengan X1, dengan koefisien regresi 0,250 yang menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Secara spesifik, semakin tinggi X1 di perusahaan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.
3. Korelasi antara Kinerja Karyawan PT. XYZ dengan X2 adalah positif, dengan nilai 0,189 untuk  $\beta_2$  = koefisien regresi X2. Semakin tinggi X2 Karyawan di perusahaan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
4. Terdapat hubungan positif antara X3 dengan Kinerja Karyawan PT. XYZ, dimana semakin tinggi X3 pada perusahaan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $\beta_3$  = koefisien regresi X3 0,322.

Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan loyalitas (X3), seperti yang dijelaskan di atas.

### Uji T (Secara Parsial)

Seperti yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t). Berikut ini adalah penjelasan tentang hubungan antara variabel dependen dan independen:

1. Hasil pengujian, Disiplin Kerja (X1) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) di PT. XYZ adalah signifikan (0,000). Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansinya < 0,05.

2. Hasil pengujian, Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) di PT. XYZ adalah signifikan ( $p = 0,002$ ) Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan ( $p < 0,05$ ).
3. Loyalitas Karyawan berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan PT. XYZ, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  pada pengujian pengaruh antara Loyalitas Karyawan (X3) pada Kinerja Karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.728 <sup>a</sup>	.530	.507	.509
a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi (Data Olahan,2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 9 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,507 atau 50,7% artinya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PT. Bangun Karya Perkasa Jaya Tbk (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (X3) sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. XYZ terhadap kinerja karyawan. Berkurangnya disiplin karyawan di tempat kerja juga berarti bahwa disiplin kerja karyawan PT. XYZ juga menjadi berkurang. Penelitian Sinambela (2016:332) memperkuat pendapat tersebut, yang menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin cenderung lebih percaya diri dalam memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Hasil kerja karyawan berbanding lurus dengan tingkat disiplin kerja dalam organisasi.

Indikator yang diteliti dalam penelitian ini adalah kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, rasa hormat kepada atasan, pengetahuan terhadap pekerjaan, dan rasa tanggung jawab (Agustini, 2019:104). Sebagian karyawan tetap dan kontrak PT. XYZ berpendapat bahwa disiplin kerja perusahaan dapat ditingkatkan apabila karyawan benar-benar menaati peraturan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan jam kerja, karyawan juga setuju dengan keterampilan yang mereka miliki bisa memudahkan karyawan tersebut dalam mengerjakan tugas yang sudah dibebankan kepada karyawan tersebut, karyawan setuju dengan melaksanakan perintah atasan membuat pekerjaan menjadi lebih terarah, karyawan juga setuju bahwa dengan bersungguh-sungguh dalam bekerja akan membuat tugas yang dikerjakan cepat selesai, dan dengan mengerjakan tugas sampai selesai akan membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja terhadap tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. XYZ memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Pekerja yang memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja akan lebih mampu memberikan usaha terbaiknya untuk kepentingan perusahaan, karyawan yang disiplin

bertanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka dan memastikan untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan. Di sisi lain, karyawan yang kurang disiplin cenderung tidak mematuhi peraturan dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang mengakibatkan tenggat waktu yang terlewat. Hal ini terjadi jika karyawan tidak memahami atau mengetahui peraturan yang ada di perusahaan, sehingga akan berdampak pada kedisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sama dengan temuan Husna (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Husna berpendapat bahwa karyawan akan kesulitan untuk bekerja dengan baik di perusahaan jika tidak didisiplinkan, padahal yang terjadi adalah sebaliknya, semakin disiplin karyawan maka kinerjanya akan semakin baik dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Senada dengan penelitian Ariesni (2021) disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja digunakan untuk mengukur seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Juga dengan penelitian (Lidia et al., 2023) disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja di lembaga ini maka kinerja karyawan nya juga akan meningkat. seperti disiplin dalam bekerja sehingga terciptanya kinerja yang baik.

### **Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Produktivitas pekerja di PT. XYZ dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Produktivitas pekerja di PT. XYZ berbanding lurus dengan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Pandangan Sinambela (2016:301) juga mendukung pendapat tersebut, yang menyatakan bahwa pekerja akan termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka jika mereka merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, kinerja mereka akan semakin baik dari waktu ke waktu. Senada dengan pendapat Agustini (2019:58), semakin jauh individu mampu mempersonalisasikan pekerjaan mereka, semakin besar pula tingkat kepuasan mereka terhadap pencapaian mereka.

Tugas pekerjaan, tingkat gaji, peluang kemajuan karier, gaya manajemen, dan hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan indikator yang diteliti dalam penelitian ini (Juniarti, 2021:42-43). Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian karyawan tetap dan kontrak di PT. XYZ merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga membantu mereka menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Mereka juga yakin bahwa gaji yang mereka terima sepadan dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, karyawan merasa bahwa pimpinan perusahaan secara konsisten memberikan promosi jabatan tertentu, dan atasan mereka memberikan arahan yang jelas untuk memastikan bahwa pekerjaan mereka memenuhi standar. Terakhir, karyawan merasa bahwa rekan kerja mereka selalu ada untuk memberikan dukungan moral dan dorongan, yang membantu mereka tumbuh secara profesional. Artinya, karyawan tetap dan kontrak PT. XYZ merasa senang dengan pekerjaan mereka. Karyawan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja jika mereka merasa senang dengan pekerjaan mereka. Hal ini karena kepuasan kerja merupakan ukuran seberapa baik perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan budaya perusahaan, yang mencakup hal-hal seperti jumlah dukungan dan dorongan dari rekan kerja, insentif finansial untuk bekerja lebih baik, dan aspek fisik dan

mental lainnya yang meningkatkan moral dan produktivitas. Merujuk pada karya Hamali (2016), halaman 200

Temuan ini sama dengan Husna (2021), kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Secara spesifik, ia menemukan bahwa ketika pekerja merasa senang dengan gaji, peluang untuk maju, rekan kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri, kinerja mereka akan lebih tinggi dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya akan lebih terlibat dalam pekerjaannya dan berusaha untuk menjadi lebih produktif, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, menurut penelitian oleh Aniversari (2022).

### **Loyalitas Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja Karyawan PT. XYZ dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Loyalitas Karyawan. Karyawan, baik tetap maupun kontrak, PT. XYZ berkinerja lebih baik ketika mereka loyal terhadap perusahaan. Pandangan Kasmir (2019:192) setuju dengan hal ini; ia mengklaim bahwa karyawan yang loyal akan terus bekerja untuk perusahaan yang sama dan bahwa bisnis akan berkembang dengan baik dengan manajemen loyalitas yang baik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawannya saat bekerja di sana.

Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, loyalitas terhadap organisasi, semangat tim, perasaan memiliki, kualitas koneksi interpersonal, dan kenikmatan kerja seseorang adalah indikator yang diukur dalam penelitian ini (Juwita, 2021: 13). Hasil dari tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian karyawan tetap maupun kontrak PT. XYZ setuju bahwa dengan menaati peraturan perusahaan bisa meningkatkan loyalitas karyawan dalam perusahaan, dan dengan karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik akan membuat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut cepat teratasi, para karyawan juga sepakat bahwa jika seseorang mengalami kesulitan dengan tugas yang diberikan atasannya, karyawan lain akan selalu turun tangan dan membantu, serta apapun masalah yang dihadapi oleh perusahaan juga menjadi tanggung jawab karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut sehingga dengan adanya bantuan dari karyawan bisa membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada agar cepat teratasi, karyawan juga percaya bahwa keberhasilan perusahaan bergantung pada hubungan baik para karyawannya satu sama lain dan dengan atasan mereka, dan bahwa setiap orang berusaha melakukan pekerjaan terbaik mereka secepat mungkin sehingga bisnis dapat mencapai tujuannya. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan tetap dan kontrak PT. XYZ memiliki loyalitas yang baik dalam perusahaan.

Loyalitas, menurut Suhendi (2017:260), terwujud dalam dedikasi karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya berasal dari kombinasi pengaruh internal dan eksternal. Loyalitas karyawan diperlukan oleh seluruh perusahaan karena loyalitas tidak bisa tumbuh sendiri melainkan dapat dibentuk oleh perusahaan itu sendiri sehingga dengan adanya loyalitas dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Penelitian Purwati (2022) menegaskan bahwa loyalitas karyawan berdampak signifikan pada kinerja karyawan, karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap perusahaan cenderung lebih mematuhi standar perusahaan dan memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas. Sama dengan temuan Wibowo (2022), penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan berdampak signifikan dan positif pada kinerja.

### **KESIMPULAN**



Temuan berikut diperoleh dari analisis dan pembahasan studi ini:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. XYZ.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. XYZ.
3. Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. XYZ.

## SARAN

Berikut ini adalah beberapa saran yang diperoleh dari analisis, pembahasan, dan kesimpulan studi ini:

1. Perusahaan yang memiliki disiplin kerja yang baik harus lebih meningkatkannya lagi, sedangkan perusahaan yang memiliki disiplin kerja yang buruk harus diberi hukuman yang lebih berat sesuai dengan kebijakan perusahaan.
2. Kepuasan kerja yang optimal di antara karyawan dapat dicapai ketika perusahaan mengutamakan lingkungan kerja yang positif, menetapkan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, mendorong pengembangan profesional melalui pelatihan, dan memberikan arahan yang jelas agar karyawan tetap fokus pada pekerjaan mereka.
3. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pemberdayaan karyawan dengan melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan yang dialami atau sedang dilakukan oleh perusahaan serta memperbaiki komunikasi sesama rekan kerja dalam perusahaan.
4. Perusahaan diharapkan memberikan batasan usia untuk setiap pekerjaan tertentu dan sebaiknya perusahaan lebih memperbanyak karyawan yang memiliki usia produktif, karena karyawan dengan usia produktif biasanya mempunyai kreativitas dan semangat kerja yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1-24.
- Ariesni, S., & Lise, Asnur. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 363-369.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husna, N., R. R., Athaya, Agnezka., & Megawati Sagala. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Jaya Propita. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 291-299.



- Juniarti, A. T., & D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Juwita, K., & U. K. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, 108.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Press.
- Lidia, V., Sara, D., & Juliarsih, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Keling Kumang. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i4.4365>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priadana, S., & D. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Penerbit Pascal Books.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group.
- Purwati, T., Fajar Azzam Pasha Achmad, & Edison Hamid. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mayora Indah Tbk. *Al-Misbah*, 194-202.
- Riyanti, V., & Kasmiruddin. (2017). Hubungan Kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Pramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 1-14.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAD*, 260.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu Universitas Swasta di Bandung. *Journal & Proceeding Unsoed*, 1-13.
- Wibowo, F., Sigit Setiyanto, & Habib Bahtiar. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap. *Journal of Management and Digital Business*, 128-138.