

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan berupaya keras mencapai tujuannya, dan salah satu faktor kunci yang mendukung keberhasilannya adalah sumber daya manusia (SDM). SDM dianggap sebagai aset paling berharga karena kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kinerja dan kompetensi karyawannya. Mencapai dan meningkatkan hasil usaha membutuhkan individu yang mau bekerja keras dalam mewujudkan visi dan misinya. Kegagalan mencapai target perusahaan sering kali disebabkan oleh kurangnya disiplin dan loyalitas karyawan dalam memahami serta menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, pengembangan kualitas SDM menjadi hal yang krusial. Pengendalian dan pelatihan rutin yang efektif, serta identifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, menjadi langkah penting dalam proses ini.

Salah satu aspek utama dalam membangun kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dalam suatu organisasi (Alhusaini et al., 2020; dan Cesilia et al., 2018). Kedisiplinan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin kerja yang baik, karyawan akan memiliki kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal (Hasibuan, 2012; Rialmi, 2020). Tingkat disiplin yang tinggi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik.

Peraturan kerja yang harus dipatuhi meliputi ketepatan waktu masuk kerja, pengisian daftar hadir, penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu, serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan nyaman. Peraturan ini bertujuan untuk membangun budaya kerja yang disiplin, mulai dari kepatuhan terhadap jam kerja, aturan perusahaan, perilaku kerja, hingga norma hukum yang berlaku. Disiplin kerja yang tidak terjaga akan menghambat kemajuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Sinambela, 2019). Disiplin kerja juga berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan anggota organisasi dalam menaati aturan serta norma sosial yang berlaku (Nasir et al., 2020). Indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap aturan waktu, tata tertib organisasi, serta etika kerja yang telah ditetapkan (Roy & Sumartik, 2021).

Selain disiplin kerja, loyalitas karyawan juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja mereka. Karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, termotivasi untuk bekerja lebih baik, serta memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini mendorong mereka bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Lumiu et al., 2019). Loyalitas juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama tim yang produktif. Karyawan yang loyal cenderung menjaga rahasia perusahaan serta menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan (Sudimin dalam Hayati & Wilistiningsih, 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan loyalitas karyawan guna menunjang kinerja organisasi.

CV. Indra Daya Sakti Putra adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengecoran logam dan permesinan. Berdiri sejak tahun 1976 di Klaten, Jawa Tengah, perusahaan ini telah berkembang selama 48 tahun dan memiliki 112 karyawan. Memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup besar, pengelolaan kinerja karyawan menjadi hal yang penting. Faktanya dalam beberapa tahun terakhir, kinerja karyawan di CV. Indra Daya Sakti Putra menunjukkan beberapa permasalahan. Data tahunan perusahaan (Tabel 1.1) menunjukkan penurunan tingkat kehadiran dan efektivitas waktu kerja.

Dikutip dalam wawancara dengan Bapak Agung, selaku HRD CV. Indra Daya Sakti Putra pada 11 April 2024, terungkap bahwa beberapa faktor memengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah sistem kerja yang belum tersampaikan dengan baik, sehingga menyulitkan pekerja dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Faktor lain yang turut berkontribusi adalah rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja, kurangnya ketegasan manajemen dalam menegakkan peraturan perusahaan, serta minimnya program pembinaan dan pengembangan karyawan. Selain itu, keterlambatan dalam penyesuaian sistem kerja juga menjadi kendala dalam mencapai kinerja yang optimal.

Lebih lanjut, pandemi COVID-19 yang melanda sejak awal 2020 memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas perusahaan di berbagai sektor, termasuk industri pengecoran logam dan permesinan CV. Indra Daya Sakti Putra. Pembatasan sosial yang diterapkan pemerintah menghambat operasional perusahaan, baik dari sisi produksi maupun manajemen SDM. Perubahan pola

kerja, seperti penerapan sistem kerja dari rumah (work from home), sistem shift, dan pengurangan jam kerja, berdampak pada tingkat kedisiplinan serta loyalitas karyawan. Banyak karyawan mengalami kesulitan beradaptasi dengan perubahan ini, sehingga produktivitas menurun.

Tahun 2023 pembatasan sosial akibat pandemi telah dicabut, namun perusahaan masih memerlukan waktu untuk melakukan penyesuaian kembali. Oleh karena itu, perlu adanya strategi yang tepat dalam meningkatkan disiplin dan loyalitas karyawan guna mengoptimalkan kinerja perusahaan.

**Tabel 1.1 Data Perusahaan Kinerja Perusahaan**

| NO | Indikator Kinerja   | Jumlah Karyawan | Tahun  |        |        |        |        |
|----|---------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|    |                     |                 | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   |
| 1  | Nilai SKP           | 50              | 85,01% | 83,55% | 83,33% | 82,08% | 79,27% |
| 2  | Orientasi Pelayanan | 50              | 84,67% | 83,00% | 82,92% | 82,50% | 80,73% |
| 3  | Integritas          | 50              | 80,19% | 79,10% | 75,10% | 73,75% | 70,42% |
| 4  | Komitmen            | 50              | 82,44% | 82,06% | 81,98% | 80,94% | 74,44% |
| 5  | Disiplin            | 50              | 86,78% | 84,67% | 83,02% | 82,29% | 79,27% |
| 6  | Kerjasama           | 50              | 83,95% | 82,22% | 81,56% | 80,52% | 75,73% |

Sumber : HRD CV. Indra Daya Sakti Putra, 2024

Keterangan :

Sangat Baik= 100 – 90%

Baik. = 90-80%

Cukup Baik=80-70%

Kurang Baik = 70-60%

Data tersebut menunjukkan penilaian kinerja karyawan di CV. Indra Daya Sakti Putra. Selama lima tahun terakhir (2019–2023), kinerja karyawan mengalami penurunan, yang juga terlihat pada indikator lain seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama. Selain tingkat ketidakhadiran yang tinggi, keterlambatan karyawan juga menjadi masalah. Saat pandemi, ketidakpastian ekonomi, kekhawatiran akan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal

ini berdampak pada penurunan motivasi dan keterikatan emosional terhadap perusahaan.

Dalam wawancara dengan Bapak Agung, pihak HRD CV. Indra Daya Sakti Putra, terungkap bahwa banyak karyawan datang terlambat. Meskipun jam kerja dimulai pukul 08.00, sebagian besar baru hadir sekitar pukul 08.30. Selain itu, beberapa karyawan tidak berada di kantor selama jam kerja. Hal tersebut sudah melanggar tata tertib perusahaan dan berdasarkan data absensi dan izin kerja, tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan ini masih tergolong rendah.

**Tabel 1.2 Data Perusahaan Absensi Karyawan**

| Tahun | Karyawan | Jumlah Ketidak<br>Hadiran |       |      |      | %<br>ketidakhadiran | Jumlah<br>Keterlambatan | %<br>Keterlambatan |
|-------|----------|---------------------------|-------|------|------|---------------------|-------------------------|--------------------|
|       |          | Total                     | Sakit | Izin | Alfa |                     |                         |                    |
| 2019  | 50       | 16                        | 7     | 8    | 1    | 36,65%              | 8                       | 24,73%             |
| 2020  | 50       | 19                        | 9     | 7    | 3    | 37,05%              | 10                      | 25,54%             |
| 2021  | 50       | 19                        | 7     | 10   | 2    | 38.78%              | 13                      | 26,53%             |
| 2022  | 50       | 25                        | 10    | 11   | 4    | 51.02%              | 17                      | 34,69%             |
| 2023  | 50       | 31                        | 14    | 15   | 2    | 63.27%              | 20                      | 40,82%             |

Sumber : HRD CV. Indra Daya Sakti Putra, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, tingkat disiplin kerja di CV. Indra Daya Sakti Putra pada periode 2019–2023 mengalami fluktuasi, tetapi tetap berada pada angka yang cukup tinggi dalam hal ketidakhadiran dan keterlambatan. Data menunjukkan adanya tren naik-turun setiap tahunnya, yang mencerminkan tantangan dalam menjaga kedisiplinan waktu karyawan. Perusahaan perlu menerapkan strategi yang lebih efektif guna meningkatkan disiplin kerja dan mengurangi keterlambatan, sehingga kinerja organisasi dapat lebih optimal. Selain itu, sistem kerja yang efisien tidak dapat dipisahkan dari loyalitas karyawan. Karyawan dengan loyalitas tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan berkontribusi terhadap citra positif

perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan semangat dan produktivitas kerja.

Data perusahaan juga menunjukkan peningkatan jumlah karyawan yang keluar, yang menjadi salah satu indikator menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini menjadi perhatian dalam upaya mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan meningkatkan stabilitas.

**Tabel 1. 3 Data Perusahaan Presentase Karyawan Keluar**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Total Karyawan Keluar</b> | <b>Total Karyawan Masuk</b> | <b>Presentase keluar</b> |
|--------------|------------------------|------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 2019         | 82                     | 15                           | 24                          | 18%                      |
| 2020         | 87                     | 20                           | 15                          | 23%                      |
| 2021         | 84                     | 23                           | 30                          | 27%                      |
| 2022         | 78                     | 30                           | 24                          | 44%                      |
| 2023         | 72                     | 37                           | 31                          | 51%                      |

Sumber : HRD CV. Indra Daya Sakti Putra, 2024

Menurut Onsardi dan Bahrin (2019), loyalitas karyawan didefinisikan sebagai kesetiaan dan kepatuhan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal bersedia membela dan menjaga organisasi, baik dalam aspek internal maupun eksternal, dari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

Loyalitas karyawan CV. Indra Daya Sakti Putra mengalami penurunan, yang terlihat dari meningkatnya jumlah karyawan yang keluar atau berkurangnya keterlibatan mereka dalam perusahaan. Data turnover karyawan menunjukkan tren yang mengkhawatirkan dan perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

Fenomena ini mendorong penulis untuk meneliti dan membuktikan apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap

kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis apakah kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di CV. Indra Daya Sakti Putra. Oleh karena itu, penelitian ini dirumuskan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV. Indra Daya Sakti Putra.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Ada kesenjangan antara harapan dan kenyataan terhadap kinerja perusahaan CV. Indra Daya Sakti Putra. Harapan pimpinan perusahaan adalah karyawan akan bekerja dengan maksimal sesuai target perusahaan. Realitanya, berdasarkan tabel 1.1, table 1.2, table 1.3 menunjukkan kelemahan. Ditinjau dari variabel disiplin kerja dan variabel loyalitas karyawan juga menunjukkan fakta nya. Dijelaskan bahwa permasalahan dalam riset ini adalah kesenjangan yang terjadi pada kinerja perusahaan di CV Indra Daya Sakti Putra disebabkan oleh lemahnya disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, maka disusun rincian analisis masalah, yakni:

1. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan CV. Indra Daya Sakti Putra.
2. Apakah ada pengaruh antara loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan CV. Indra Daya Sakti Putra.
3. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja bersama-sama dengan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Indra Daya Sakti Putra.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh bersama disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan
4. Memberikan rekomendasi untuk peningkatan kinerja karyawan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk siapapun. khususnya dalam penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk kalangan Praktis, Akademis dan Penelitian lainnya.

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terlebih dalam teori perilaku organisasi yang berfokus pada perilaku organisasi yang nantinya dapat dijadikan kajian pembelajaran. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris dalam mendukung teori dan penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Indra Daya Sakti Putra

agar dapat mengambil langkah dan keputusan dalam mengembangkan kebijakan dan strategi yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas kerja.

### 3. Kegunaan Penelitian Lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi untuk perbaikan atau pengembangan materi bagi penelitian lain yang ingin menggunakan permasalahan yang sama serta memberikan kontribusi pada literatur penelitian manajemen dan organisasi.

## 1.5 Kerangka Teori

### 1.5.1 Teori Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2017) perilaku organisasi adalah disiplin ilmu yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam suatu organisasi, dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Sementara itu, Widyanti (2019) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang studi yang meneliti dinamika organisasi sebagai hasil interaksi antara karakteristik organisasi itu sendiri, karakteristik anggotanya, serta dampak lingkungan eksternal.

Perilaku organisasi memainkan peran krusial dalam pengembangan dan keberhasilan organisasi. Para ahli di bidang ini berupaya merevitalisasi organisasi serta memperdalam pemahaman mengenai dinamika kehidupan organisasi (Hartini dkk., 2021). Lebih lanjut, Widyanti (2019) menekankan bahwa perilaku organisasi penting dalam memahami karakter individu yang terlibat di dalamnya. Ilmu ini tidak hanya mempelajari perilaku individu dalam kelompok organisasi, tetapi juga keterkaitannya dengan berbagai disiplin ilmu lainnya.

Menurut Mayasari dkk. (2022), terdapat tiga aspek utama dalam mempelajari perilaku organisasi. Pertama, memahami perilaku anggota organisasi yang berasal dari latar belakang berbeda, yang berguna untuk memprediksi perkembangan organisasi di masa depan. Kedua, menganalisis perilaku organisasi dengan menelusuri kejadian yang terjadi, kemudian memetakan serta mengevaluasi kekuatan, kelemahan, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu maupun kelompok. Ketiga, mengendalikan perilaku organisasi untuk mengurangi perilaku negatif yang dapat menghambat kemajuan organisasi.

Mayasari dkk. (2022) juga menyatakan bahwa lingkungan memiliki pengaruh besar terhadap perilaku manusia dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan produktif.

### **1.5.2 Kinerja Karyawan**

#### **1.5.2.1 Pendekatan Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan konsep yang kompleks dan multidimensional. Secara umum, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam keberlangsungan aktivitas perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan dapat bervariasi, ada yang menunjukkan performa baik, sementara yang lain mungkin kurang optimal. Hal ini bergantung pada kompetensi dan motivasi masing-masing individu. Setiap perusahaan tentu menginginkan kinerja karyawan yang optimal di setiap lini kerja,

karena sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, kualitas SDM yang rendah dapat menjadi hambatan dalam operasional perusahaan (Mulyani, 2019).

Rofiliana & Rofiuddin (2021) juga menegaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada SDM yang kompeten. Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang andal, baik pada level kepemimpinan maupun di setiap tingkatan jabatan. Kinerja karyawan yang baik diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang tinggi serta jumlah output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Astuti et al., 2019; Syatoto, 2018).

Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan standar, target, atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Tamara et al., 2024).

#### **1.5.2.2 Tujuan Kinerja Karyawan**

Menurut Suryanto (2020), penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. terdapat beberapa tujuan kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

#### **1.5.2.3 Faktor Faktor Kinerja Karyawan**

Penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor-faktor akibatnya (Anwar Prabu, 2017). Faktor-faktor tersebut, yaitu:

1. Pelatihan kerja, yaitu proses pembentukan dan peningkatan seseorang terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Kemampuan dan keahlian karyawan yang semakin baik, kinerja karyawannya juga akan semakin baik.
2. Motivasi kerja, yaitu dorongan dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan, hal ini juga bisa dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri atau orang lain.
3. Budaya organisasi, yaitu norma kebiasaan yang diteapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
4. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam pengaturan, pengelolaan, dan memanajemen karyawannya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab.
5. Gaya kepemimpinan, yaitu sikap pimpinan dalam menghadapi karyawan.

6. Kepuasan kerja, perasaan yang dihasilkan seorang karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
7. Lingkungan kerja sekitar, yaitu keadaan atau situasi tempat kerja, baik ruangan, sarana, prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan lainnya. Lingkungan kerja nyaman dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
8. Loyalitas, yaitu sikap setia seorang karyawan bagi perusahaan yang ditunjukkan dengan cara tetap bertahan dalam pekerjaannya.
9. Komitmen, yaitu kepatuhan karyawan untuk melakukan peraturan atau kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan.
10. Disiplin kerja, yaitu sikap karyawan dalam melakukan kegiatan dengan sesuai dan tepat dengan ketentuan yang ada.

#### **1.5.2.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Efendi et al., (2022), ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Merupakan tingkat sejauh mana hasil pekerjaan atau pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui jumlah unit atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa perlu pengawasan seorang atasan untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan dan tanpa perlu meminta bantuan kepada rekan pekerjaan.

## 1.5.3 Disiplin kerja

### 1.5.3.1 Pendekatan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mengelola karyawan, yang bertujuan untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan aturan serta meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan serta norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan, karena disiplin bukan hanya konsep teoritis, tetapi juga harus diterapkan secara nyata dalam lingkungan kerja.

Menurut Alhusaini et al. (2020) dan Cesilia et al. (2018) disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi. Ketidakdisiplinan (indisipliner) dapat berdampak negatif

terhadap pertumbuhan perusahaan, baik dari segi produktivitas maupun stabilitas organisasi.

Selain itu, disiplin juga berfungsi sebagai sarana untuk melatih dan mendidik karyawan agar mereka memahami serta mematuhi aturan yang berlaku. Dengan disiplin yang kuat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, teratur, dan kondusif bagi pencapaian tujuan perusahaan (Sugawara & Nikaido, 2014; Sutrisno et al., 2021).

#### **1.5.3.2 Fungsi Disiplin Kerja**

Tyas & Sunuharyo (2018) berpendapat penerapan disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi melainkan juga bermanfaat untuk mendorong dan menggerakkan pegawai sehingga menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja pegawai. Fungsi disiplin yaitu sebagai berikut:

1. Menata kehidupan Bersama. Sikap disiplin diperlukan dalam perusahaan bahkan kehidupan bermasyarakat. Disiplin akan berpengaruh terhadap tata kehidupan bermasyarakat setiap individu. Sikap disiplin akan membuat hubungan yang baik antara karyawan satu dengan yang lain. Hal ini disebabkan karena bertindak dengan penuh rasa tanggung jawab.
2. Membangun kepribadian Lingkungan yang memiliki sikap disiplin yang baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Terutama bagi karyawan yang sedang membentuk kepribadiannya, maka dari itu kondisi lingkungan perusahaan dan lingkungan keluarga memiliki pengaruh yang kuat terhadap pembentukan kepribadian karyawan. Lingkungan perusahaan

yang tertib, teratur, dan disiplin memiliki peran penting dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian Disiplin berfungsi untuk melatih kepribadian karyawan. Karyawan harus berada pada lingkungan yang baik untuk berlatih membiasakan diri bersikap disiplin. Lingkungan yang dimaksud ialah lingkungan dimana terdapat individu-individu yang memiliki sikap disiplin dan dijadikan tauladan oleh karyawan.
4. Pemaksaan Disiplin Dapat berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan itu. Pemaksaan ini berdampak positif, karena dengan dipaksanya seseorang untuk berperilaku disiplin, akan membuat orang tersebut terlatih mengikuti aturan-aturan yang ada di lingkungannya. Bentuk pemaksaan yang ada perusahaan yaitu karyawan yang tidak mengikuti aturan yang ada di perusahaan dan bersikap tidak disiplin akan diberikan hukuman atau sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
5. Hukuman yaitu sanksi yang diberikan kepada karyawan saat melanggar atau tidak mentaati aturan-aturan yang ada di lingkungannya. Dengan adanya sanksi tersebut karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan yang ada, maka dari itu bentuk dan jenis hukuman disesuaikan dengan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hukuman yang diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin bertujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar mentaati aturan-aturan yang ada di lingkungannya.

6. Menciptakan lingkungan ditandai perusahaan yang nyaman, tenang, dan tidak ada gangguan dalam melaksanakan proses pelaksanaan tugas yang dikerjakan, sehingga karyawan, staf, manager dll, dapat melaksanakan proses pelaksanaan tugas dengan baik.

#### **1.5.3.3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2018: 200) terdapat beberapa indikator disiplin yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar bisa bekerja sungguh-sungguh disiplin dalam pekerjaannya. Akan tetapi jika pekerjaan diluar kemampuannya atau jauh dari kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.
2. Teladan pimpinan berperan terhadap menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Keadilan Mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.
4. Pengawasan Melekat (Waskat) Tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku kerja bawahannya.

5. Sanksi hukuman dengan memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.
6. Ketegasan oleh seorang pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani lebih tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
7. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan itu menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

#### **1.5.4 Loyalitas Karyawan**

##### **1.5.4.1 Pendekatan Loyalitas Karyawan**

Menurut Onsardi dan Bahrin (2019), loyalitas karyawan merujuk pada kesetiaan dan kepatuhan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, Hayati dan Wilistiningsih (2019) mendefinisikan loyalitas sebagai kesediaan karyawan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan dengan mengerahkan kemampuan, keterampilan, pemikiran, serta waktunya. Loyalitas juga mencakup komitmen untuk menjaga kerahasiaan perusahaan serta menghindari tindakan yang dapat merugikan organisasi.

Loyalitas karyawan tidak hanya tercermin dari lamanya seseorang bekerja di suatu perusahaan, tetapi juga dari keterikatan psikologis yang mereka rasakan. Keterikatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk kesetiaan emosional, perhatian, pemikiran, gagasan, serta dedikasi penuh dalam mendukung keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan. Meyer dan Allen (2019) serta Konovsky dan Cropanzano

(2020) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan merupakan komitmen emosional yang kuat terhadap organisasi.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan keterikatan yang erat dengan perusahaan dan bersedia memberikan usaha ekstra demi mencapai tujuan organisasi. Loyalitas ini berperan penting dalam membentuk sikap kerja yang positif, sehingga karyawan akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas dengan baik. Selain itu, loyalitas juga menciptakan rasa kepuasan dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan.

#### **1.5.4.2 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan**

Terdapat beberapa aspek yang digunakan dalam mengukur loyalitas karyawan dalam bekerja, salah satunya menurut Ali Chaerudin (2020) yaitu :

1. Sikap tanggung jawab pada organisasi

Karyawan yang memiliki sikap loyal pada perusahaan maka mereka secara otomatis akan bertanggung jawab dan berhati-hati dalam melakukan tugas-tugasnya, serta bernai mengembangkan inovasi untuk kepentingan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Sikap taat pada peraturan

Ketaatan karyawan pada peraturan akan timbul dari kesadaran setiap individu, karena setiap karyawan yang loyal pada perusahaan akan memahami peraturan yang disusun untuk memperlancar jalannya sistem

kerja. Jika peraturan tidak dijalankan maka karyawan tersebut akan merasa takut terhadap sanksi yang akan diterima.

3. Rasa untuk memilik

Karyawan yang bersikap saling memiliki terhadap perusahaan akan menimbulkan sikap untuk saling menjaga dan bertanggung jawab pada instansi, sehingga akan tercapainya tujuan perusahaan

4. Kemauan untuk saling bekerja sama

Jika karyawan tidak segan untuk melakukan segala pekerjaan dengan saling bekerja sama antar karyawan atau antar tim maka mampu mewujudkan impian perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan hubungan antar individu yang baik terhadap karyawan lain dan pimpinannya. Hubungan antar pribadi dapat meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari yang berkaitan dengan pekerjaan maupun tidak.

6. Sikap mencintai terhadap tugas

Cinta pada pekerjaan sama dengan memiliki rasa loyalitas tinggi pada pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaan dapat menghadapi permasalahan yang timbul dengan bijaksana.

#### **1.5.4.3 Faktor Faktor Loyalitas Karyawan**

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi tentu tidak terlepas dari beberapa faktor. Menurut In'amul Aufa (2021) menjelaskan empat faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu :

1. Karakteristik Pribadi

Faktor yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri, seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, dan ras.

2. Karakteristik Pekerjaan

Hal ini menyangkut pada seluk beluk sebuah perusahaan yang berupa tantangan kerja, kecocokan tugas, identifikasi tugas, dan kesempatan berinteraksi sosial.

3. Karakteristik Desain Perusahaana

Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari tingkat keikutsertaan perusahaan dalam mengambil keputusan dan menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Faktor ini meliputi sikap positif pada perusahaan, rasa percaya diri, dan rasa aman saat terlibat pada suatu perusahaan.

#### **1.5.4.4 Indikator Loyalitas Karyawan**

Menurut Saydam dalam Sutanto dan Perdana (2016) menyebutkan empat indikator yang terdapat pada loyalitas karyawan, diantaranya :

### 1. Kepatuhan

Kemampuan karyawan dalam mematuhi setiap peraturan yang berlaku, menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, serta tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

### 2. Tanggung jawab

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan berani menanggung segala resiko yang terjadi atas tindakan yang telah diambilnya.

### 3. Dedikasi

Kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan karyawan dengan tulus kepada perusahaannya. Jika seorang karyawan semakin memiliki rasa dedikasi yang tinggi maka semakin tinggi pula loyalitasnya.

### 4. Integritas

Kemampuan karyawan dalam memberikan informasi, berbicara, dapat mengakui kesalahan dengan tepat sesuai dengan realita yang terjadi.

## 1.6 Hubungan Antar Variabel

### 1.6.1 Hubungan antara Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi cenderung menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Karyawan yang disiplin lebih cenderung mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, serta bekerja dengan fokus dan produktivitas tinggi. Hal ini berkontribusi langsung pada efisiensi operasional

dan peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susbiyantoro et al., 2022; Zaahidah et al., 2022). Sejalan dengan pendapat Afandi (2018), disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk membentuk perilaku karyawan, meningkatkan kesadaran, serta mendorong kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Pendekatan disiplin yang bersifat positif dan motivatif terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan metode yang bersifat represif. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik di antara karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja perusahaan yang optimal.

#### **1.6.2 Hubungan antara Variabel Loyalitas Karyawan dengan Kinerja Karyawan**

Loyalitas karyawan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja. Tingkat loyalitas yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Karyawan yang loyal cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta berkontribusi positif terhadap budaya perusahaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan retensi karyawan, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Sebaliknya, perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawan yang rendah dapat menghadapi tantangan dalam menjaga keberlangsungan operasional dan

mencapai kinerja yang diharapkan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang loyal umumnya memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, kinerja yang lebih baik, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan (Nguyen et al., 2020).

Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga berperan penting dalam membangun loyalitas karyawan. Karyawan yang mendapatkan waktu istirahat dan cuti yang cukup serta memiliki kehidupan pribadi yang seimbang cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, loyalitas karyawan dapat dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

### **1.6.3 Hubungan antara Variabel Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antara disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan sangat erat. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sementara itu, loyalitas karyawan mencerminkan tingkat keterikatan dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal akan menunjukkan dedikasi tinggi, menjaga reputasi perusahaan, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Ketika disiplin kerja yang baik dikombinasikan dengan loyalitas yang tinggi, kinerja karyawan cenderung meningkat. Karyawan yang disiplin bekerja

secara sistematis dan efisien, sedangkan loyalitas mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh semangat dan kesetiaan terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, ketidakefektifan, serta penurunan kualitas kerja. Sementara itu, loyalitas yang rendah dapat berkontribusi pada tingkat turnover yang tinggi serta menurunnya motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Jaya Makmur. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa perusahaan yang mampu menerapkan aturan kerja secara efektif serta membangun loyalitas karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif akan memperoleh dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

## **1.7 Penelitian Terdahulu**

Riset yang telah dilakukan dalam hubungan antar variabel kinerja perusahaan, disiplin kerja dan loyalitas karyawan banyak didapatkan dari berbagai sumber literatur. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam menghasilkan kesimpulan riset. Berikut ini merupakan kajian riset terdahulu yang memberikan deskripsi kesenjangan hasil riset.

### **1.7.1 Relasi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Untuk melihat adanya kesenjangan pada hasil riset antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja Karyawan dijelaskan melalui *Tabel 1.4* dimana dijelaskan, topik riset, besaran populasi dan sampel riset, hasil uji hipotesis, dan rekomendasi hasil riset.

**Tabel 1.4 Kajian riset terdahulu relasi Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan.**

| <b>No.</b> | <b>Topik Riset</b>                                                                                                                                                                                           | <b>Populasi/ sampel</b>                                                                                                                                                                             | <b>Hasil uji hipotesis</b>                                                                                                                                                                                                                     |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.         | Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin Kerja (X1)</li> <li>- Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>                                                            | Berdasarkan hasil analisis liniear berganda, variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja menunjukan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.                                                                 |
| 2.         | Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisis Jabatan (X1)</li> <li>- Disiplin Kerja (X2)</li> <li>- Beban Kerja (X3)</li> <li>- Disiplin Kerja (X4)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul> | Analisis Jabatan (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. |
| 3.         | Hartono, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama.                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban Kerja (X1)</li> <li>- Disiplin Kerja (X2)</li> <li>- Kinerja Karyawan(Y)</li> </ul>                                                                  | Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Beban Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki tanggapan responden yang terendah yaitu 3,91 dan 3.44.                                                                                                  |

**Lanjutan Tabel 1.4 Kajian riset terdahulu relasi Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan.**

|    |                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Jufrizen, & Safani Sitorus, T. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fasilitas Kerja (X1)</li> <li>- Disiplin Kerja (X2)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul> | fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. |
| 5. | Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat Kabupaten Musi Rawas                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin Kerja (X1)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>                                 | Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 6. | Windi, & Lahamid, Q. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin Kerja (X1)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>- Kepuasan Kerja (Z)</li> </ul>   | Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

Sumber: berbagai sumber untuk riset ini, 2024

Berdasarkan kajian riset terdahulu diperoleh kesimpulan bahwa hasil uji hipotesis terdapat Perbedaan hasil, dimana menunjukkan adanya hubungan yang signifikan didukung oleh Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018) dan Kharie, A.

R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Jufrizen, & Safani Sitorus, T. (2021). Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). dan Windi, & Lahamid, Q. (2024). Sementara itu untuk hasil yang tidak signifikan, didukung oleh riset yang dilakukan oleh Hartono, W. (2020). Dengan demikian, terhadap kesenjangan hasil uji hipotesis pada hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja Perusahaan CV. Indra Daya Sakti.

### **1.7.2 Relasi Variabel Loyalitas Karyawan terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Untuk melihat adanya kesenjangan pada hasil riset antara variabel Loyalitas Karyawan dan variabel Kinerja Karyawandijelaskan melalui *Tabel 1.5* dimana dijelaskan, topik riset, besaran populasi dan sampel riset, hasil uji hipotesis.

**Tabel 1.5 Kajian riset terdahulu relasi Variabel Loyalitas Karyawan terhadap Variabel Kinerja Perusahaan**

| <b>No.</b> | <b>Topik Riset</b>                                                                                                                                                      | <b>Populasi/ sampel</b>                                                                                                                    | <b>Hasil uji hipotesis</b>                                                                                                                                                                                                                            |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.         | Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin Kerja (X1)</li> <li>- Loyalitas Karyawan (X2)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul> | Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. |

**Lanjutan Tabel 1.6 Kajian riset terdahulu relasi Variabel Loyalitas  
Karyawan terhadap Variabel Kinerja Perusahaan**

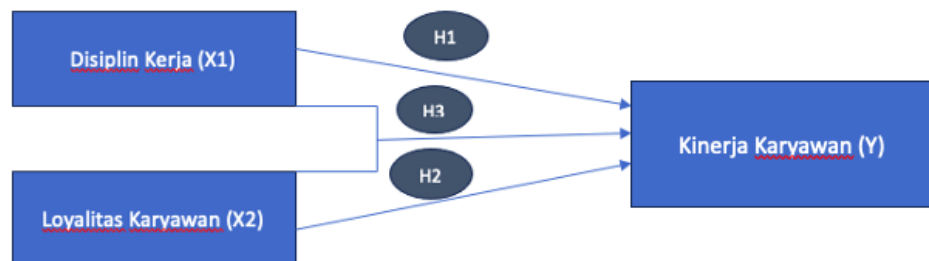
|    |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. | Astiti, N. P. N., Suamba, I. K., Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Keputusan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin kerja (X1)</li> <li>- Keputusan Kerja (X2)</li> <li>- Loyalitas Karyawan (X3)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>      | ketiga konstruk yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. Loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan dibandingkan disiplin kerja dan kepuasan kerja. |
| 3. | Pitri Nainggolan, N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan (X1)</li> <li>- Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>- Loyalitas Karyawan (X3)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>          | Loyalitas Karyawan tidak punya signifikansi pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan variabel kinerja karyawan. Pelatihan, lingkungan kerja, serta loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara simultan yang signifikansi pada variabel kinerja karyawan PT Hotel Instar kota Batam.               |
| 4. | Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Communication Batam.          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterlibatan Karyawan (X1)</li> <li>- Loyalitas Karyawan (X2)</li> <li>- Kerjasama Tim (X3)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul> | Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Loyalitas Kerja antara Karyawan dan Kinerja Karyawan PT. Golden Communication. Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Communication.             |
| 5. | Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Dispora Kabupaten Wonogiri.               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya Kepemimpinan (X1)</li> <li>- Loyalitas Karyawan (X2)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>                                   | Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga membuktikan bahwa ada pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di DISPORA Kabupaten Wonogiri.                                                       |

Sumber: berbagai sumber untuk riset ini, 2024

Berdasarkan kajian riset terdahulu diperoleh kesimpulan bahwa hasil uji hipotesis terdapat perbedaan hasil, dimana menunjukkan adanya hubungan yang

signifikan didukung oleh riset Astiti, N. P. N., Suamba, I. K., Artini, N. W. P. (2019). Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Sementara itu untuk hasil yang tidak signifikan, didukung oleh riset yang dilakukan Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Pitri Nainggolan, N. (2021). Dengan demikian, terhadap kesenjangan hasil uji hipotesis pada hubungan antara variabel Loyalitas Karyawan dan variable Kinerja Karyawan CV. Indra Daya Sakti.

### 1.8 Hipotesis



- H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan CV. Indra Daya Sakti
- H2 : Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan CV. Indra Daya Sakti
- H3 : Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan CV. Indra Daya Sakti

### 1.9 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Berikut adalah definisi konseptual dan operasional yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 1.7 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional**

| VARIABEL                    | DEFINISI KONSEP                                                                                                                                                                                                | DEFINISI OPERASIONAL                                              |                                                                                                                       |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             |                                                                                                                                                                                                                | Indikator                                                         | Item                                                                                                                  |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> | Kinerja merujuk pada pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Meutia & Husada, 2019). | Indikator kinerja Menurut Efendi et al., (2022) meliputi:         |                                                                                                                       |
|                             |                                                                                                                                                                                                                | 1. Kualitas Kerja                                                 | Ketepatan, Ketelitian, Keterampilan, Kebersihan                                                                       |
|                             |                                                                                                                                                                                                                | 2. Kuantitas Kerja                                                | Hasil pekerjaan ( <i>output</i> ), Kecepatan kerja                                                                    |
|                             |                                                                                                                                                                                                                | 3. Ketepatan waktu                                                | Pemenuhan kesesuaian waktu yang diharapkan.                                                                           |
|                             |                                                                                                                                                                                                                | 4. Efektivitas dan Kemandirian                                    | Penggunaan SDM dengan maksimal dan sejauh mana karyawan dapat melaksanakan fungsi perusahaan tanpa adanya pengawasan. |
| <b>Disiplin Kerja (X1)</b>  | disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Syahyuni, 2018)                                                           | Menurut Hartatik (2018: 200) terdapat beberapa indikator disiplin |                                                                                                                       |
|                             |                                                                                                                                                                                                                | 1. Tujuan dan kemampuan                                           | pekerjaan yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan                                                      |
|                             |                                                                                                                                                                                                                | 2. Teladan pimpinan                                               | Karyawan mematuhi pemimpin                                                                                            |
|                             |                                                                                                                                                                                                                | 3. Balas jasa                                                     | kepuasan dan kecintaan karyawan                                                                                       |
|                             |                                                                                                                                                                                                                | 4. Keadilan                                                       | Sesuai hak dan kewajiban                                                                                              |
|                             |                                                                                                                                                                                                                | 5. Pengawasan Melekat                                             | Kinerja sesuai dalam pengawasan                                                                                       |
|                             |                                                                                                                                                                                                                | 6. Sanksi Hukum                                                   | Seberapa banyak pelanggaran karyawan                                                                                  |
|                             |                                                                                                                                                                                                                | 7. Ketegasan                                                      | Ketegasan pemimpin dalam mengatur karyawan                                                                            |

| VARIABEL                       | DEFINISI KONSEP                                                                                                                                                                                     | DEFINISI OPERASIONAL                                                                                                             |                                                                              |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
|                                |                                                                                                                                                                                                     | Indikator                                                                                                                        | Item                                                                         |
|                                |                                                                                                                                                                                                     | 8. Hubungan Kemanusiaan                                                                                                          | Berkomunikasi baik antar karyawan                                            |
| <b>Loyalitas Karyawan (X2)</b> | loyalitas diartikan sebagai kesetiaan seseorang yang hanya ingin bekerja pada suatu perusahaan sampai pensiun karena terdapat pengembangan karir dan kesejahteraan bagi karyawannya. (Bambang 2021) | Menurut Saydam dalam Sutanto dan Perdana (2016) menyebutkan empat indikator yang terdapat pada loyalitas karyawan, diantaranya : |                                                                              |
|                                |                                                                                                                                                                                                     | 1. Kepatuhan                                                                                                                     | Karyawan mematuhi peraturan yang ada                                         |
|                                |                                                                                                                                                                                                     | 2. Tanggung Jawab                                                                                                                | Karyawan menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, tanggung jawab        |
|                                |                                                                                                                                                                                                     | 3. Dedikasi                                                                                                                      | Kontribusi karyawan                                                          |
|                                |                                                                                                                                                                                                     | 4. Integritas                                                                                                                    | Gagasan dan tenaga yang diberikan karyawan dengan tulus kepada perusahaannya |

Sumber: berbagai sumber untuk riset ini, 2024

### 1.10 Metode Penelitian

Secara umum, metode penelitian merupakan teknik yang digunakan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dengan tujuan mendukung penelitian secara ilmiah. Subjek penelitian ini adalah karyawan di CV. Indra Daya Sakti Putra. Oleh karena itu, data yang diperlukan meliputi data mengenai variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan (X) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

#### 1.10.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif untuk menyelidiki hubungan antar variabel yang menjadi fokus

penelitian. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis data untuk mengeksplorasi korelasi antara variabel disiplin kerja, loyalitas karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

#### **1.10.2 Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan CV. Indra Daya Sakti Putra sebanyak 122 orang. Sementara itu, sampel adalah bagian dari jumlah populasi. Sampel yang digunakan yaitu *probability sampling*. Dilansir dari Sugiyono (2013) *probability sampling* merujuk pada pemilihan sampel dari populasi sedemikian rupa sehingga setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel.

#### **1.10.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan sampel dimana setiap anggota dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 orang.

#### **1.10.4 Jenis dan Sumber Data**

##### **a. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif ialah data dalam bentuk angka atau data yang dapat diukur secara pasti dengan perhitungan statistik.

b. Sumber Data

Peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer ialah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara (Nisak et al., 2020). Sumber data primer dalam penelitian ini ialah karyawan CV. Indra Daya Sakti. Sementara, data sekunder ialah data yang diperoleh secara tidak langsung dan melalui media perantara (Nisak et al., 2020). Sumber data sekunder penelitian ini diperoleh dari buku, laporan, jurnal, observasi, dokumentasi, serta wawancara untuk melengkapi data primer.

#### 1.10.5 Skala Pengukuran

Instrumen penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert 5 *point*. Skala Likert digunakan untuk menilai persepsi, sikap, atau pendapat seseorang terkait fenomena sosial yang sedang diteliti. Dalam penggunaan skala Likert, variabel yang akan diukur harus dijelaskan melalui beberapa indikator variabel. (Nisak et al., 2020). Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner dengan indeks skala Likert 5 point dengan keterangan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

TS = Tidak Setuju (Skor 2)

RG = Ragu-Ragu (Skor 3)

S = Setuju (Skor 4)

SS = Sangat Setuju (Skor 5)

### **1.10.6 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Wawancara**

Wawancara adalah interaksi antara dua orang yang melibatkan pertanyaan dan jawaban dengan tujuan bertukar informasi dan ide. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai suatu topik tertentu. Dalam penelitian, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data yang mengandalkan laporan atau pendapat pribadi untuk mendapatkan data yang valid dan dapat dipercaya. Penelitian ini meneliti faktor-faktor seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, dengan peserta wawancara berasal dari Departemen HRD.

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menggunakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Metode ini efektif jika peneliti memiliki pemahaman yang mendalam tentang variabel yang diukur dan respons yang mungkin diberikan oleh responden. Kuesioner sesuai digunakan ketika jumlah responden cukup besar dan tersebar luas. Menurut Jufrizen & Sitorus (2021), pertanyaan dalam kuesioner bisa bersifat tertutup atau terbuka, dan dapat disebarkan langsung kepada responden atau melalui pos atau internet. Dalam penelitian ini, kuesioner berisi pernyataan dan ditujukan kepada karyawan di CV. Indra Daya Sakti Putra.

### 3. Studi Literatur

Peneliti juga melakukan studi literatur untuk memperoleh data dari sumber-sumber lain secara tidak langsung. Ini membantu menghemat waktu, mengklasifikasikan masalah, menetapkan standar untuk mengevaluasi data primer, dan mengisi kesenjangan informasi. Studi sebelumnya tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kinerja termasuk data yang diperlukan dalam penelitian literatur ini.

#### 1.10.7 Teknik Analisis

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji t, dan uji f.

##### 1.10.7.1 Uji Validitas

Mengetahui validitas dari indikator/instrumen suatu penelitian memiliki tujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang akan terjadi dalam penelitian sehingga data yang sudah didapatkan dapat dikatakan layak dan akseptabel. Hasil uji validitas ini akan memperlihatkan sampai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel suatu penelitian. Hasil instrumen penelitian yang memiliki nilai korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  akan dikatakan valid (Sugiyono, 2018). Untuk menghitung validitas variabel, digunakan rumus Korelasi Product Moment. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

N : jumlah responden

Y : jumlah skor item yang diuji validitasnya

X : skor item soal yang diuji validitasnya

- Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka variabel tersebut tidak valid
- Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  bernilai negatif, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### 1.10.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan akurat dan handal. Cronbach Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas.. Menurut Ghazali (2016) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

- Hasil  $\alpha > 0,60$  = reliabel atau konsisten
- Hasil  $\alpha < 0,60$  = tidak reliabel atau tidak konsisten

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \partial_b^2}{\partial_1^2} \right]$$

$r_{11}$  : reliabilitas instrument

$K$  : banyaknya butir instrument

$\sum \partial_b^2$  : jumlah variabel butir

$\partial_1^2$  : variabel total

### 1.10.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel independen (disiplin kerja dan loyalitas karyawan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Nilai a dan b dapat dicapai dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y) - (\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

**Y** : variabel dependen

**X** : variabel independent

**a** : konstanta (nilai y bila x = 0)

**b** : koefisien regresi

#### 1.10.7.4 Analisis Regresi Berganda

Alat uji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Disiplin kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

**Keterangan :**

**Y** : Variabel dependen (kinerja)

**$\alpha$**  : Konstanta

**$\beta_1, \beta_2$**  : Koefisien Garis Regresi

**$X_1, X_2$**  : Variabel Independen (Budaya Organisasi dan Komunikasi)

**e** : error / variabel pengganggu

#### 1.10.7.5 Uji Parsial ( Uji T )

Uji parsial adalah uji untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tertentu. Selain itu, variabel dependen lainnya dianggap konstan. Pengujian dilakukan dengan nilai signifikan alpha 0,05. Untuk menghitung berapa nilai t hitung dapat memakai rumus dibawah ini (Sugiyono, 2018):

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

**Keterangan :**

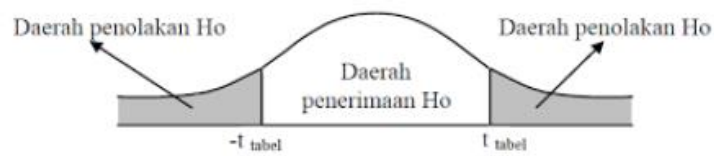
**t** : Hasil Hitung

**r** : Koefisien Korelasi

**n** : Jumlah Sampel

- Ho ditolak apabila t hitung > t tabel, berarti ada pengaruh antara variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).
- Ho diterima apabila t hitung < t tabel, berarti ada pengaruh antara variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih rendah dari 0,05, maka variabel dependen mempengaruhi variabel independen.



**Gambar 1. 1 Kurva Hasil Uji T (*two tailed*)**

Sumber: Sugiyono (2018)

#### 1.10.7.6 Uji Stimulan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara bersamaan berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 : k}{(1 - R^2) : (n - k - 1)}$$

$R^2$  : koefisien determinasi

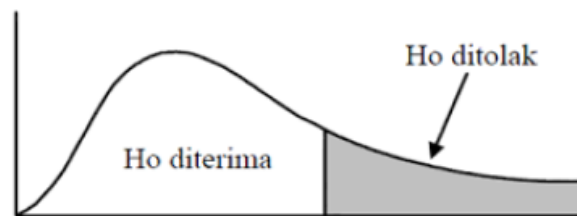
$k$  : jumlah variabel independen

$n$  : jumlah sampel

- Ho ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti ada pengaruh antara variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)
- Ho diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , berarti ada pengaruh antara variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan loyalitas karyawan

(X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y)

Kriteria pengujian ini menggunakan nilai signifikansi alpha 0,05. Jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen begitupun sebaliknya.



**Gambar 1. 2 Kurva Uji F**

Sumber: Sugiyono (2018)

#### **1.10.8 Metode Pengolahan Data**

Langkah selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian adalah pengolahan data. Metode pengolahan data yang digunakan, yaitu:

##### **1. *Editing***

Setelah data terkumpul, penting untuk melakukan *editing* data guna memastikan kebenaran dan kualitasnya. Proses *editing* data melibatkan seleksi dan pemeriksaan kembali data yang telah dikumpulkan. Data tersebut dianalisis secara individual untuk dikelompokkan menjadi data yang benar. Selanjutnya, untuk memastikan bahwa data tersebut akurat, dilakukan perbaikan atau pencairan. Langkah ini dilakukan dengan tujuan menghilangkan ketidaklengkapan, kepalsuan, atau penyimpangan data. Peneliti dapat

memastikan bahwa data yang digunakan adalah benar dan berkualitas tinggi untuk penelitian atau analisis dengan mengubah data.

## 2. *Coding*

*Coding* adalah proses memberikan tanda, simbol, atau kode angka pada jawaban yang dikumpulkan. Tujuan *coding* adalah untuk mengelompokkan jawaban yang telah terkumpul ke dalam kelompok-kelompok.

## 3. *Scoring*

Dalam *scoring*, nilai atau angka diberikan kepada jawaban untuk menghasilkan data kuantitatif yang diperlukan untuk pengujian hipotesis berdasarkan aturan atau skala yang telah ditentukan.

## 4. *Tabulating*

*Tabulating* adalah tahap di mana data-data dimasukkan ke dalam tabel dan diatur sedemikian rupa sehingga memudahkan perhitungan. Dalam *tabulating*, angka-angka yang telah dikodekan atau diberi nilai ditempatkan dalam tabel yang terstruktur untuk analisis lebih lanjut. Melalui *coding*, *scoring*, dan *tabulating*, data yang telah dikumpulkan dapat diorganisir, dinilai, dan disusun secara sistematis untuk memfasilitasi analisis dan pengolahan lebih lanjut.