



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 1156-1168

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhanbatu Selatan)

T.Taufiqurrahman^{1✉}, Fitra Arlina Nasution²

Fakultas Sosial Sains, Prodi Manajemen, Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Email: tengku.taufik00@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh disiplin dan loyalitas produktivitas karyawan dalam mengelola suatu organisasi dan lembaga. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, dimana data yang diperoleh melalui proses wawancara, observasi dan dokumentasi yang mengenai batasan objek loyalitas, semangat, disiplin kerja dengan teknik analisis reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa analisis pengaruh disiplin dan loyalitas untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah menggunakan absensi *fingerprint*, menerapkan budaya kerja, menyajikan kegiatan yang menambah kebersamaan, pembinaan rohani dan mental karyawan, memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan.

Kata Kunci: *Disiplin, loyalitas, Kinerja*

Abstract

This research is motivated by the discipline and loyalty of employee productivity in managing an organization and institution. This research is descriptive qualitative research, where data is obtained through the process of interviews, observation and documentation regarding the boundaries of the objects of loyalty, enthusiasm, work discipline using data reduction analysis techniques, data presentation and data verification. The results of this research show that the analysis of the influence of discipline and loyalty to increase employee productivity is using fingerprint attendance, implementing work culture, presenting activities that increase togetherness, spiritual and mental development of employees, providing sanctions against employees who violate disciplinary rules.

Keywords: *Discipline, loyalty, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan perusahaan, penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Saraka, 2021). Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja guna meningkatnya produk yang berkualitas. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah disiplin kerja. Seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2011). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Suandani, 2018).

Karyawan agar memiliki loyalitas tinggi, maka dibutuhkan sebuah keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk dapat menjalankan pekerjaannya. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh jika kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak saling mendukung. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah atau menurun maka seharusnya perusahaan merenungkan atau introspeksi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, inisiatif untuk kemajuan perusahaan, akan mendukung program perusahaan, dapat ikut serta memecahkan masalah yang sedang dihadapi perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan perusahaan untuk kedepan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan (Sitti, 2020). Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap tingkat kemajuan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan secara baik maka akan menghasilkan karyawan yang patuh, bertanggung jawab, menghargai waktu, efektif dan efisien.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Salim (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PIn (Persero) Distribusi Makassar. Latar belakang dalam penelitian ini adalah masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin masih adanya pegawai yang terlambat saat jam kerja sehingga pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kinerja suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan-karyawannya.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhan Batu Selatan, bahwa tingkat kedisiplinan yang masih rendah, dimana masih ada karyawan yang terlambat, menyalahi aturan berpakaian, dan aturan sebagainya kedisiplinan para karyawan adalah hal yang perlu sangat diperhatikan oleh para karyawan.

Kemudian permasalahan yang terjadi pada PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhan Batu Selatan yaitu kurangnya loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan sikap mental karyawan yang ditujukan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik ataupun buruk. Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Huda, 2020).

Untuk memperkuat hasil penelitian. Peneliti melakukan perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian yang penulis akan teliti.

Penelitian yang dilakukan Rowen (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Tirta Agung Jaya Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. TIRTA AGUNG JAYA MANDIRI. Secara parsial, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan Ni Putu Novi Sri Astiti (2019) dengan judul [Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga](#). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 33.7%, kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 32.5%, loyalitas karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 34.4%. Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan sebesar 90.0%. Hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa ketiga variable bebas masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable terikat. Variabel loyalitas memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dan variable kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian dilakukan Arisona Chony Ronaldy (2019) dengan judul Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan: Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. BFI Cabang Samarinda dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. BFI Cabang Samarinda dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT BFI Cabang Samarinda dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Dari ketiga penelitian terdahulu diatas maka yang menarik peneliti untuk malakukan penelitian ini peneliti fokus kepada loyalitas karyawan sedangkan penelitian terdahulu berfokus hanya kepada kedisiplinan karyawan. Berangkat dari permasalahan tersebut penulis tertarik mengangkat masalah penelitian yang ada pada PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhan Batu Selatan dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Disiplin Dan Loyalitas Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhan Batu Selatan)".

KAJIAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti, dan taat terhadap peraturan serta norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi sanksinya bila melanggar (Abubakar et al., 2021). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak kinerja yang menurun Candra Wijaya 2019. Makanya, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih ada kebiasaan karyawan yang melambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang ditentukan, ataukah terlibat masalah dengan rekan kerjanya Kedisiplinan diartikan dengan karyawan bersedia mematuhi peraturan yang ada, melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik, dan selalu dan pulang tepat pada waktunya. Kedisiplinan sangat diperlakukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tetib yang baik diperusahaan. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya (Siregar, 2020).

Ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah pencegahan yang dilakukan agar setiap tindakan dan perilaku dari para karyawan jangan sampai berperilaku negatif. Artinya disiplin yang dilakukan untuk mencegah dan sebelum terjadinya masalah. Dengan kata lain disiplin preventif dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari penerapan disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen, melainkan kemauan dari karyawan itu sendiri.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan. Sebagai contoh, tindakan kedisiplinan berupa peringatan atau skorsing. Sasaran pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan agar mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang, sebuah contoh sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut; a) Peringatan lisan Karyawan yang melakukan ringan akan menerima peringatan lisan oleh atasan langsung dan diberi tahu jika masih mengulangi perbuatannya, maka karyawan akan menerima hukuman yang lebih berat. b) Peringatan tertulis Karyawan yang melanggar akan diberikan peringatan tertulis oleh atasan langsung, peringatan ini masuk dalam arsip karyawan, karyawan akan diberi sanksi yang lebih berat jika periode tertentu tidak dapat mengubah dan memperbaiki perilakunya. c) Pemberhentian sementara Karyawan kembali melanggar peraturan yang berlaku dan berakibat pada pemberhentian sementara tanpa mendapat gaji untuk waktu tertentu. Karyawan diberi peringatan terakhir dari pimpinan, bahwa karyawan akan diberhentikan atau dipecat jika masih melanggar dalam periode waktu tertentu d) Pemberhentian atau pemecatan Karyawan diberhentikan atau dipecat dari pekerjaan karena kembali mengulangi kesalahannya dengan

melanggar peraturan Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran serius tertentu, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut biasanya akan langsung dipecat (Kotler dan Keller, 2017).

Sedangkan menurut M.M. Ajabar ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu: 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang berlaku di perusahaan 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan (Ajabar, S.IP., 2020). Kemudian yang menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya: 1) Tujuan dan kemampuan. 2) Teladan pimpinan. 3) Balas jasa 4) Keadilan 5) Pengawasan melekat 6) Sanksi hukuman 7) Ketegasan 8) Hubungan kemanusiaan (Dari et al., 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan antara lain sebagai berikut: 1) Pemberian kompensasi yang cukup memadai 2) Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan, 3) Adanya penghargaan pada prestasi, 4) Adanya keteladanan pimpinan, 5) Penerapan disiplin yang bersifat memotivasi, 6) Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin (Paramita, 2017)

Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan (Pella & Inayati, 2011). Kesehatan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan Mochamad Mochklas, 2022. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Zul Fauzan, 2021). Loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan Asep Saepul Ma'ruf, (2021). Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaanya, jabatan, dan organisasi (Marchianti et al., 2017). Semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka

akan semakin mudah dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Indikator Loyalitas Karyawan Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu antara lain: 1) Taat Pada Peraturan 2) Tanggung jawab pada perusahaan 3) Kemauan untuk bekerja sama 4) Rasa memiliki terhadap perusahaan 5) Hubungan antar pribadi 6) Kesukaan terhadap pekerjaan Sedangkan indikator-indikator loyalitas antara lain: 1) Kesehatan dan kepatuhan, 2) Tanggungjawab 3) Pengabdian. 4) kejujuran c. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Loyalitas akan terwujud apabila kebutuhan hidup pekerjaannya dapat terpenuhi, sehingga perusahaan betah dalam melakukan pekerjaannya. Timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu : 1) Karakteristik Pribadi Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, umpan balik, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki. 2) Karakteristik Pekerjaan Berupa tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas. 3) Karakteristik Desain Perusahaan Dilihat dari tingkat keikutsertaan dalam pengambilan setiap keputusan di perusahaan. 4) Pengalaman yang Diperoleh Dalam Pekerjaan Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman terhadap perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkapkan dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru akan dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik, seperti telah diharapkan ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, diantaranya adalah; 1) Keputusan terhadap pekerjaan 2) Pemberian kompensasi yang sesuai 3) Hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun atasan 4) Motivasi yang diberikan perusahaan 5) Lingkungan kerja nyaman dan penyiapan sarana kerja yang lengkap 6) Pengembangan karir 7) Pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan 8) Partisipasi dalam pekerjaan 9) Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan

perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ukuran dari kinerjanya seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangkauan tertentu. Mellysa Pusparani, (2021).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut. 1) Faktor Kemampuan Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor Motivasi Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja. (Jufrizen, 2018). Kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: 1) Kemampuan dan Keterampilan Individu 2) Faktor Dukungan Organisasi 3) Faktor Psikologis terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1) Motivasi, 2) Kepemimpinan, 3) Lingkungan kerja dan 4) Disiplin kerja. Indikator Kinerja karyawan Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukuran disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri pengukuran kinerja dapat dilakukan sebagai berikut: 1) Kuantitas Pekerjaan 2) Kualitas Pekerjaan 3) Ketetapan waktu 4) Kemandirian 5) Inisiatif 6) Kerja sama. Indikator kinerja meliputi diantaranya adalah: 1) Kuantitas hasil kerja, 2) Kualitas hasil kerja, 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, 4) Efektivitas dan 5) Kehadiran dan ketepatan waktu. (Siti Nur Aisah, 2020).

Tujuan Penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain 1) Peningkatan kinerja, 2) Penyesuaian kompensasi, 3) Keputusan penempatan, 4) Kebutuhan pengembangan dan pelatihan, 5) Perencanaan dan pengembangan karir, 6) Prosedur perekrutan, 7) Umpan balik karyawan Sedangkan, menurut Rivai (2013) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut 1) Meningkatkan motivasi, 2) Meningkatkan kepuasan hidup, 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka, 4) Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif 5) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar, 6) Pengembangan tentang pengetahuan, 7) Adanya

kesempatan untuk berkomunikasi keatas, 8) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya 9) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya. R. Aditya, H. N. Utami, (2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhan Batu Selatan. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, dengan tujuan menemukan makna dari suatu fenomena atau kejadian dengan sistematis dan jelas dimana data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. (Rahmat, 2009). Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan, alat rekam (bisa berupa audio ataupun video seperti penggunaan hp, kamera dll) untuk proses wawancara dan juga buku catatan. Penelitian kualitatif menekankan proses dari pada produk atau outcome dan lebih menekankan makna mendalam dari suatu gejala berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan sehingga akan menghasilkan temuan yang bersifat deskriptif. (Wahab, 2013). Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari hasil wawancara dan observasi di lokasi penelitian yaitu di PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhan Batu Selatan. Teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada di tempat penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan, peneliti melakukan wawancara terhadap Manajer, Supervisi dan karyawan PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhan Batu Selatan. Teknik analisis data yang dianggap relevan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Oleh karna itu, dalam pengolahan data yang diperoleh tentunya harus menggunakan teknik pengolahan data yang bersifat kualitatif. Data kualitatif dapat berupa kata-kata, kalimat, maupun narasi, baik yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk melakukan pengujian kesahan data agar memperoleh data yang valid, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Triangulasi sumber data. Triangulasi sumber data diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari beberapa teknik pengumpulan data dan sumber data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu pengecekan kebenaran informasi atau data melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. (Moleong, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perilaku loyalitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja juga ikut berperan sangat penting dalam menjalankan setiap roda kegiatan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Bapak Belman Tampubolon selaku salah satu karyawan yang menjabat sebagai Sales marketing di Kantor PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhan Batu Selatan, sebagai berikut:

“Loyalitas kerja itu penting sekali karena merupakan salah satu modalnya orang yang bekerja. Loyalitas itu bukan berarti hanya loyal kepada pimpinan saja, akan tetapi kan juga loyal kepada institusi tempat kita bekerja”

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Ripai Harahap yang menjabat sebagai Supervisor Direct Sales PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhan Batu Selatan, sebagai berikut:

“Semangat kerja ini juga penting sekali ya. Orang yang kerjanya semangat sama orang yang kerjanya tidak semangat itu beda hasilnya. Orang yang semangatnya kerjanya tinggi itu akan menghasilkan output yang baik, dibandingkan orang yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Jadi orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi itu kemauan untuk majunya juga tinggi, dan orang yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi kebalikannya, sehingga dia tidak bisa mengembangkan kemampuannya”

Disiplin kerja merupakan pemberlakuan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma, sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan dalam menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi yang optimal.

Hal ini juga sependapat dengan yang disampaikan oleh Bapak Dio Jefri yang menjabat sebagai Sales Menejer dalam paparannya beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Disiplin ini merupakan suatu kewajiban, dimanapun tempatnya, disiplin itu memang harus kita terapkan, nggak harus dilingkungn kerja, bahkan dilingkungan kita sehari-hari yang namanya disiplin itu kalau sudah terbiasa kan pasti akan memudahkan. Sebenarnya disiplin kerja itu memudahkan kita juga. Kebetulan pimpinan disini ini beliau orangnya disiplin banget. Disiplin disuatu perusahaan itu memang ya harus ada. Kita kerja mau nurut siapa kalau tidak nurut aturan.”

Dalam mengelola suatu kelangsungan hidup serta kemajuan dari suatu perusahaan, khususnya di ada berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Tentunya dengan menanamkan loyalitas kerja, semangat dan disiplin kerja kepada setiap individu karyawan, maka semakin besar pula produktivitas karyawan akan meningkat dengan baik di suatu organisasi perusahaan.

- a) Loyalitas Kerja dengan dikeluarkannya budaya kerja dilingkungan PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhan Batu Selatan untuk dapat melatih karyawan agar loyal terhadap

organisasi Perusahaan. Jika kita loyal kepada perusahaan berarti secara tidak langsung kita juga loyal kepada negara.

- b) Semangat Kerja senantiasa menyajikan kegiatan-kegiatan yang menambah kebersamaan, seperti outbond, pembinaan rohani dan mental pegawai, adanya tunjangan kinerja yang sesuai.

Disiplin Kerja yaitu adanya absensi dengan menggunakan *fingerprint*, apabila melanggar atau telat jam kerja akan menerima konskuensi dan terkena sanksi dengan melakukan pemotongan gaji dan tunjangan kinerja. Dengan adanya berbagai konsekuensi yang telah ditetapkan kepada karyawan ketika melanggar, maka konsekuensi ini merupakan suatu bentuk penerapan terhadap sanksi yang akan diterima setiap individu karyawan dan dengan ini karyawan mungkin akan berusaha tidak melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Analisis Pengaruh Disiplin Dan Loyalitas Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhan Batu Selatan yaitu dengan menerapkan Budaya Kerja untuk dapat melatih karyawan agar loyal terhadap organisasi Perusahaan. Jika kita loyal kepada perusahaan berarti secara tidak langsung kita juga loyal kepada negara, senantiasa menyajikan kegiatan-kegiatan yang menambah kebersamaan, seperti outbond, pembinaan rohani dan mental karyawan serta adanya tunjangan kinerja yang sesuai, kemudian penerapan sanksi hukuman seperti teguran, pemotongan gaji dan tunjangan kinerja ketika melanggar peraturan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, M. Bin, Zuhilmi, & Muzaffarsyah, T. (2021). *The Leadership Style Of Hasballah Bin Muhammad Thaib Of East Aceh Regency Period 2012–2017*. <https://doi.org/10.2991/Assehr.K.210125.039>
- Ajabar, S.Ip., M. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cv Budi Utama*.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan : Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Huda, N. (2020). Manajemen Sdm (Analisis Kinerja Karyawan Pada Perusahaan). In *Insan Cendekia Mandiri* (Issue September).

- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*.
- Kotler Dan Keller. (2017). Manajemen Pemasaran, Edisi 12, Jilid 1, Pt. Indeks,. Jakarta. In *E – Jurnal Riset Manajemen* (Vol. 000, Issue November 2016).
- Ma'ruf, A. S., Firdaus, M. A., & Tinakartika Rinda, R. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1).
- Marchianti, A., Nurus Sakinah, E., & Diniyah, N. Et Al. (2017). Analisis Efektifitas Iklan Online Terhadap Minat Beli Konsumen Murah Grosir. In *Efektifitas Penyuluhan Gizi Pada Kelompok 1000 Hpk Dalam Meningkatkan Pengetahuan Dan Sikap Kesadaran Gizi* (Vol. 3, Issue 3).
- Mochklas, M. (2022). Loyalitas Pekerja Perempuan. In *Umsurabaya Publishing*.
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif / Penulis, Prof. Dr. Lexy J. Moleong, M.A. *Pt Remaja Rosdakarya*.
- Paramita, L. F. (2017). Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan Skripsi. *Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan*.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). Talent Management: Mengembangkan Sdm Untuk Mencapai Pertumbuhan Dan Kinerja Prima. In *Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama*.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- R. Aditya, H. N. Utami, I. R. (2015). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 27(2).
- Rahmat, P. S. (2009). Penelitian Kualitatif. In *Journal Equilibrium: Vol. 5 No. 9*.
- Saraka. (2021). Kewirausahaan Pendidikan Bahasa Inggris Berbasis Pendidikan Luar Sekolah. In *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (Jsab)* (Vol. 5, Issue 1).
- Siregar, S. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Usaha Gedung Mandiri Imam Bonjol Medan. In *Skripsi*.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin Of Management And Business*, 1(2). <https://doi.org/10.31328/Bmb.V1i2.100>
- Sitti, N. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0. In *Nas Media Pustaka*.
- Suandani, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. In *Jurnal Maker* (Vol. 4, Issue 2).
- Wahab, R. (2013). Metodologi Penelitian Kualitatif. *Penerbit Pt Remaja Rosdakarya Offset*.

- Wijaya, C., Rifa'i, M., Armawan, P. A., Suana, I. W., Undang-Undang Republik Indonesia, & Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Sumber Daya Manusia. In *Manajemen* (Vol. 8, Issue 8).
- Zul Fauzan, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Puskesmas 4 Ulu Kota Palembang. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.