

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT.MEDAN DISTRIBUSINDO RAYA DI
KOTA SIBOLGA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*

OLEH:

**ANNISA IRAWADI
208600290**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT.MEDAN DISTRIBUSINDO RAYA
DI KOTA SIBOLGA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*

OLEH :

ANNISA IRAWADI

20.860.00290

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

202

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Loyalitas Karyawan Pada*
PT.Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga

Nama : Annisa Irawadi

NPM : 208600290

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Dr. Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi

Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi. M.Psi. Psikolog

Dekan


Faadhil S.Psi. M.Psi. Psikolog
Ka. Prodi

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Annisa Irawadi

NPM : 208600290

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Dengan demikian, Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 September 2024



Annisa Irawadi

208600290

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Annisa Irawadi

NPM : 208600290

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

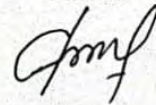
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga”.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 13 September 2024

Peneliti



Annisa Irawadi

208600290

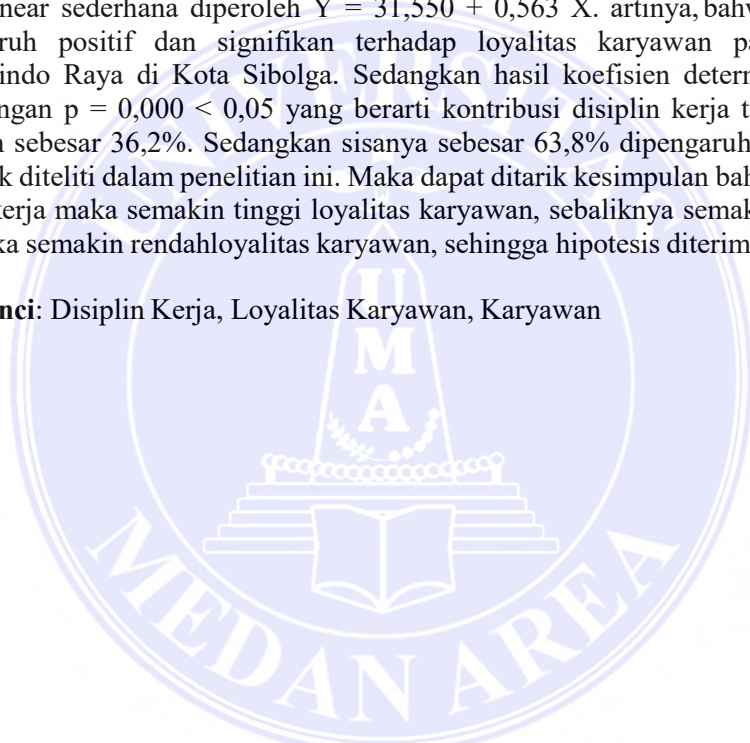
ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.MEDAN DISTRIBUSINDO RAYA DI KOTA SIBOLGA

OLEH:
ANNISA IRAWADI
NPM: 20.8600.290

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya di Kota Sibolga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini berjumlah 37 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Skala yang digunakan adalah skala likert yang mempunyai dua skala yaitu skala disiplin kerja dan skala loyalitas karyawan. Metode analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh $Y = 31,550 + 0,563 X$. artinya, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya di Kota Sibolga. Sedangkan hasil koefisien determinan (r^2) sebesar 0,362 dengan $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti kontribusi disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 36,2%. Sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan, sebaliknya semakin buruk disiplin kerja maka semakin rendah loyalitas karyawan, sehingga hipotesis diterima.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, Karyawan



ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT.
MEDAN DISTRIBUSINDO RAYA IN SIBOLGA**

BY:
ANNISA IRAWADI
20.8600.290

This research aimed to determine the effect of work discipline on employee loyalty at PT. Medan Distribusindo Raya in Sibolga. The study employed a quantitative approach. The subjects of this research consisted of 37 individuals, using purposive sampling techniques. The scales used were Likert scales with two dimensions: work discipline and employee loyalty. The data analysis method used was simple linear regression. Based on the results of the simple linear regression analysis, the equation obtained was $Y = 31.550 + 0.563 X$, indicating that work discipline had a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Medan Distribusindo Raya in Sibolga. The coefficient of determination (r^2) was 0.362 with $p = 0.000 < 0.05$, meaning that work discipline contributed 36.2% to employee loyalty. The remaining 63.8% was affected by other factors not examined in this study. It can be concluded that better work discipline leads to higher employee loyalty, while poorer work discipline results in lower employee loyalty, thus accepting the hypothesis.

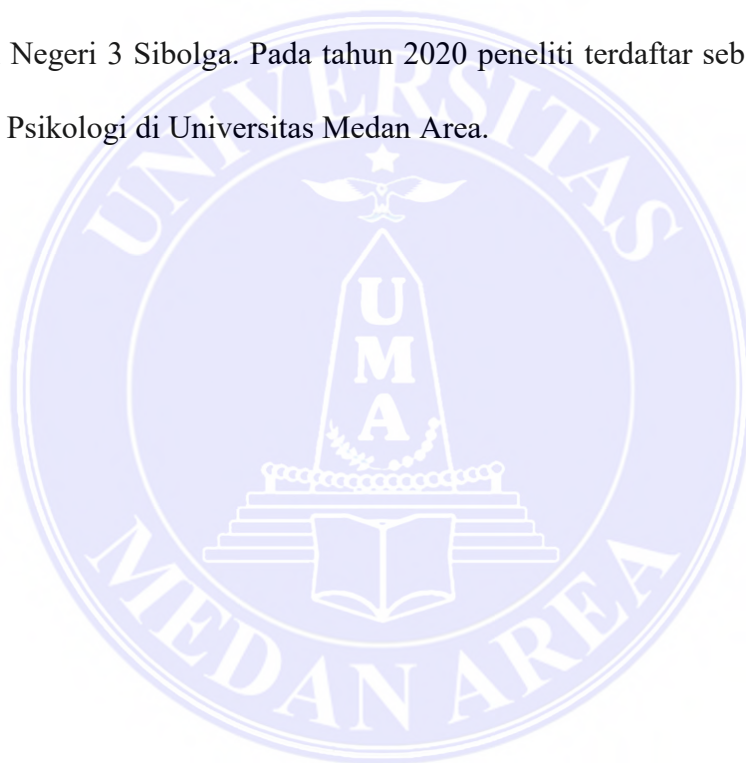
Keywords: *Work Discipline, Employee Loyalty, Employees.*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Kota Sibolga pada tanggal 30 Oktober 2002. Peneliti merupakan putri dari pasangan Bapak Irawadi dan Ibu Marina Afriani Simatupang. Peneliti merupakan anak ketiga dari empat bersaudara, peneliti memiliki satu orang abang laki-laki, satu orang kakak perempuan dan satu orang adik laki-laki saat ini.

Peneliti menempuh pendidikan formal di SD Negeri 081239 Sibolga, kemudian melanjutkan ke SMP Swasta Al-muslimin Pandan setelah itu berlanjut ke SMA Negeri 3 Sibolga. Pada tahun 2020 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



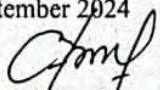
KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang selalu senantiasa melimpahkan berkat-Nya sehingga penelitian skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan saran kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi ini. Disamping itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog, kepada Bapak Arif Facrian., S.Psi, M.Psi, dan kepada Ibu Findy Suri, S.Psi., M.Si yang telah banyak memberikan saran dan masukan kepada peneliti pada saat ujian skripsi.

Ungkapan terimakasih juga peneliti ucapkan kepada Bapak Irawadi dan Ibu Marina Afriani Simatupang selaku orang tua peneliti yang telah berjasa dengan penuh kasih sayang dan ikut serta dalam mendoakan peneliti serta kepada kakak Kharin Irmainsi, teman seperjuangan dan seluruh karyawan PT.Medan Distribusindo Raya yang berkontribusi baik tenaga, waktu serta memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Medan, 13 September 2024


Annisa Irawadi
208600290

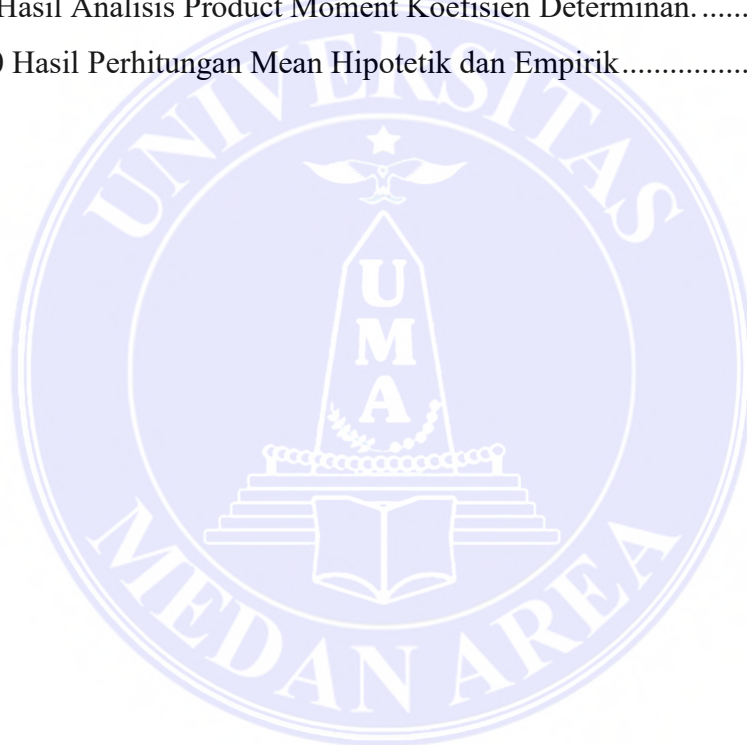
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Masalah	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Loyalitas Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Loyalitas Kayawan.....	9
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	10
2.1.3 Karakteristik Loyalitas Karyawan.....	12
2.1.4 Aspek –Aspek Loyalitas Karyawan	13
2.2 Disiplin Kerja	16
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.2.3 Karakteristik Disiplin Kerja	20
2.2.4 Aspek – aspek Disiplin Kerja	20
2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	21
2.4 Kerangka Konseptual	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	25
3.1.1 Waktu Penelitian.....	25
3.1.2 Tempat Penelitian	25
3.2 Bahan dan Alat Penelitian.....	26
3.3 Metodologi Penelitian	26

3.3.1 Tipe Penelitian	26
3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
3.3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.5 Validitas dan Realibilitas Alat Ukur	29
3.3.6 Teknik Analisis Data.....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.5 Prosedur Kerja.....	33
3.6 Pelaksanaan Penelitian.....	35
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	36
4.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian	36
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala disiplin kerja	36
4.1.2 Uji Normalitas.....	39
4.1.3 Uji Linearitas	40
4.2 Hasil Uji Hipotesis	41
4.2.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	41
4.2.2 Hasil Analisis Korelasi Product Moment Koefisien Determinan.....	41
4.2.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	42
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Saran	45

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Waktu Penelitian.....	25
Tabel 2 Distribusi Sebelum Skala Disiplin Kerja.....	34
Tabel 3 Distribusi Sebelum Skala Loyalitas Karyawan.....	35
Tabel 4 Distribusi Sesudah Skala Disiplin Kerja.....	36
Tabel 5 Distribusi Sesudah Skala Loyalitas Karyawan.....	39
Tabel 6 Uji Normalitas.....	40
Tabel 7 Uji Linieritas.....	40
Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear.....	41
Tabel 9 Hasil Analisis Product Moment Koefisien Determinan.....	42
Tabel 10 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	43



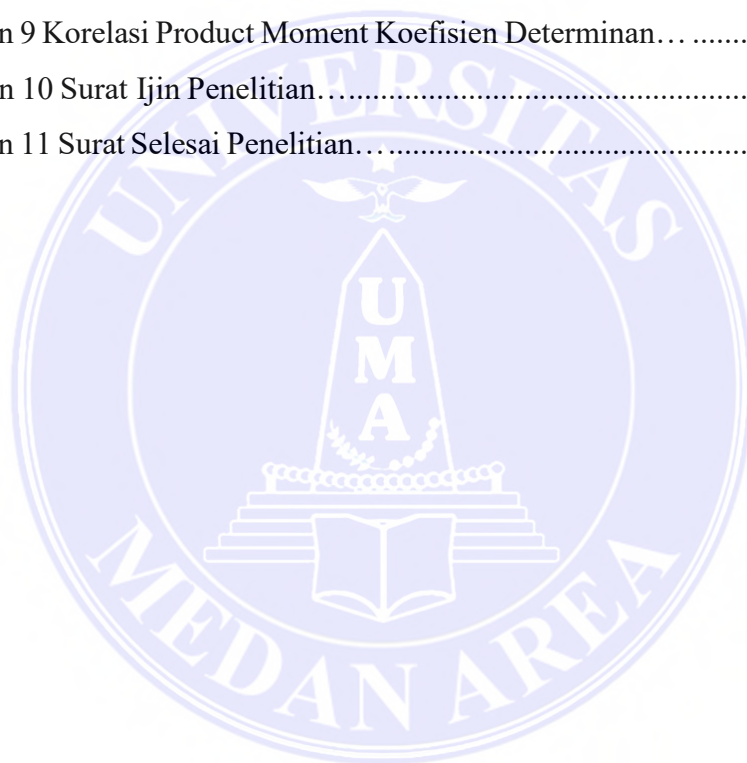
DAFTAR GAMBAR

Gambar1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 2 Kurva Disiplin Kerja	43
Gambar 3 Kurva Loyalitas Karyawan.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian Loyalitas Karyawan.....	51
Lampiran 2 Skala Penelitian Disiplin Kerja.....	56
Lampiran 3 Data Skoring Skala Penelitian Loyalitas Karyawan... ..	59
Lampiran 4 Data Skoring Skala Penelitian Disiplin Kerja.....	61
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
Lampiran 6 Uji Normalitas.....	70
Lampiran 7 Uji Linearitas.....	72
Lampiran 8 Uji Regresi Linear Sederhana.....	75
Lampiran 9 Korelasi Product Moment Koefisien Determinan... ..	77
Lampiran 10 Surat Ijin Penelitian.....	79
Lampiran 11 Surat Selesai Penelitian.....	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci bagi perusahaan untuk menjaga keberlangsungan kehidupan perusahaan, karena karyawan dinilai merupakan aset yang sangat berpengaruh dan berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, kehilangan karyawan yang berkualitas bisa berdampak buruk terhadap perusahaan. Akan sangat wajar banyak perusahaan yang tidak menginginkan kehilangan karyawan terbaiknya. Tetapi, kesempatan berkarir yang semakin luas tentu sangat mempengaruhi para karyawan dalam mengejar karir yang lebih baik. Apalagi jika tidak terpenuhinya kepuasan para karyawan yang sesuai, maka bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Siddik (2023) Setiap karyawan tentu membutuhkan penghargaan dari setiap yang dilakukannya akan tetapi masih ada karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan tanpa pamrih. Semua ini datang dari diri dan kesadaran karyawan tersebut. Kesadaran akan muncul dalam diri karyawan yang memiliki loyalitas. Hal ini dikarenakan loyalitas merupakan manifestasi diri, rasa tanggungjawab, kesetiaan terhadap perusahaan tersebut.

Hal ini, sesuai dengan yang dikatakan oleh Setyawati dkk (2018) Kesetiaan dapat ditunjukkan dengan bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan tersebut dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk menilai karyawan, termasuk loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya.

Menumbuhkan rasa loyal pada diri karyawan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinannya serta meningkatkan kualitas kerja. Larissa & Susilarini (2023) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Sedangkan menurut Muna & Unissula (2016) Loyalitas karyawan merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk tidak melakukan hal-hal yang dapat memaksanya untuk pindah ke perusahaan lain.

Menurut Valentino (2016) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, terbukti dari pengabdian dalam bekerja semaksimal mungkin yang luar biasa untuk perusahaan tersebut. Dengan berkomitmen akan menerima semua kontrak yang telah disepakati sebelumnya baik antar individu, kelompok individu, atau diri sendiri. Loyalitas dapat mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap kesinambungan kehidupan organisasi, yang akibatnya dapat berupa dampak positif dan negatif.

Soetjipto (2018) mengatakan bahwa perusahaan yang dapat memberikan perhatian kepada karyawannya akan mendapat rasa berkembang dan bekerja dengan integritas, sedangkan perusahaan yang tidak dapat memberikan perhatian kepada karyawan bisa mengakibatkan penurunan produktivitas menjadi lebih rendah dan pada akhirnya berdampak pada tingginya *turnover* karyawan. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi *turnover* akan merugikan perusahaan baik dari segi waktu, tenaga maupun biaya. Hal ini disebabkan karena perusahaan akan melakukan penarikan karyawan baru lagi, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan baru yang akan menggantikan posisinya.

Selain itu, tingginya tingkat *turnover* karyawan juga berdampak buruk bagi perusahaan, Hal ini karena karyawan ini dapat diberikan berbagai keterampilan dan pelatihan saat mereka mempersiapkan diri untuk melakukan pekerjaan. Ma'ruf (2021) menyatakan bahwa perusahaan yang tidak berusaha menumbuhkan loyalitas pada karyawannya akan berakhir dengan sikap acuh tak acuh dari karyawannya terhadap maju atau mundurnya perusahaan. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan tidak terlepas dari loyalitas karyawannya.

**Data jumlah karyawan *turn out* PT.Medan Distribusindo Raya
Tahun 2023**

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	3	-
Februari	-	-
Maret	-	-
April	1	-
Mei	-	-
Juni	-	-
Juli	1	1
Agustus	1	-
September	-	1
Oktober	1	-
November	-	-
Desember	1	3
Jumlah	8	5

Sumber : PT Medan Distribusindo Raya

Dari tabel diatas tersebut diketahui bahwa tingkat loyalitas karyawan (Y) pada PT. Medan Distribusindo Raya dikategorikan tinggi, hal ini dapat diperhatikan dari beberapa bulan terakhir ada sebanyak 5 orang karyawan yang keluar dari perusahaan.

Sampul (2020) Loyalitas karyawan berkaitan dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi, yaitu sikap ketersediaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang loyal akan mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu termasuk mendukung dan memperkenalkan tujuan organisasi, taat dan setia pada organisasi dalam situasi apapun.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Loyalitas karyawan menurut Juwita dkk (2021) adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, kedisiplinan karyawan, karakteristik pribadi individu atau karyawan, dan karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi, dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan merupakan suatu sikap atau perilaku yang mencerminkan ketaatan karyawan secara sadar dan memiliki ketaatan terhadap nilai-nilai yang dipercaya sesuai aturan di perusahaan. Menurut Sherlie (2020) disiplin merupakan suatu perilaku atau sikap seorang karyawan dalam suatu perusahaan untuk selalu menghargai, menghormati, dan taat dengan segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar tujuan dapat tercapai. Disiplin kerja ini suatu proses pengembangan konstruktif dari karyawan yang berkepentingan, karena disiplin kerja terlihat dari tindakan, bukan pada orangnya.

Disiplin juga merupakan proses pelatihan bagi karyawan agar dapat mengembangkan pengendalian diri dan lebih efektif dalam bekerja. Manik dkk (2017) Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang harus ada bagi karyawan yang ingin mencapai kepuasan kerja dan kesetiaan karyawan dalam bekerja. Disiplin dapat berupa ketepatan kerja, pemenuhan tugas yang diberikan kepadanya dan penggunaan tempat yang benar. Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas.

Hal yang paling mendasar dalam disiplin yaitu disiplin waktu, apabila waktu tersebut dilanggar maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin sehingga dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Perusahaan membutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang baik. Jika kinerja mereka kurang baik maka dalam memajukan perusahaan pun akan dipastikan tidak baik. Sutrisno (2016) Tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan juga dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak bisa diterapkan sembarangan dan memerlukan pertimbangan yang matang. karyawan yang disiplin tidak mencuri waktu kerja untuk hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Begitu pula dengan karyawan yang disiplin mengikuti peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan adanya rasa kesadaran diri yang kuat. Pada akhirnya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik mempunyai

kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang malas karena mereka menggunakan waktu kerjanya sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuanyang telah ditetapkan.

PT. Medan Distribusindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor produk wings. Perusahaan ini bertujuan memenuhi kebutuhan rumah tangga seperti Wings Household (dengan merek Boom, Daia, So Klin, WingsBiru, Wings Porcelain, Mama Lemon), Wings Care (dengan merek Ciptadent, Smile Up, Giv, Nuvo, Emeron Nutritive Shampoo, Zinc), Wings Food (dengan merek Ale Ale, Ice Milk Jus, Kecap Sedaap, Mie Sedaap, Tea Jus) dan beberapa varian produk lainnya. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 99 orang. Akan tetapi, hanya 37 orang yang menjadi karyawan tetap di perusahaan dan selebihnya hanya menjadi karyawan outsourcing di perusahaan tersebut.

Dari fenomena yang terjadi dilapangan , terdapat beberapa masalah yang terjadidi PT.Medan Distribusindo diantaranya, masih terdapat karayawan yang tidak menaati peraturan yang telah di terapkan pada perusahaan, seperti masih ada sebagian karyawan yang sering datang terlambat dengan berbagai alasan seperti cuaca yang tidak mendukung, ban kereta bocor saat perjalanan ke perusahaan, aplikasi lokasi yang tidak akurat, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Di Kota Sibolga**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu : apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga ?

1.3 Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan tinjauan uraian permasalahan yang dipaparkan maka, peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah ada Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi loyalitas pada karyawan. Demikian sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah loyalitas pada karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan membantu mengembangkan serta memperkaya teori loyalitas, khususnya dalam konteks loyalitas karyawan. Hal ini dapat memberikan kontribusi dalam memahami peran loyalitas dalam memotivasi disiplin kerja dalam suatu perusahaan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi tambahan dan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan bagi pihak-pihak yang terkait khususnya pada karyawan PT. Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh serta sejauh mana Loyalitas karyawan tersebut berpengaruh pada Disiplin kerja, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam mencapai tujuan dan target dalam perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Loyalitas Karyawan

2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Melky (2015) Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk menilai karyawan, termasuk loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya. Sedangkan menurut Siagian (dalam Juwita, K & Khalimah, U 2021) Loyalitas karyawan merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk tidak melakukan hal-hal yang dapat memaksanya untuk pindah ke perusahaan lain.

Menurut Handoko (dalam Rahman & Priadana, 2023) Loyalitas merupakan sikap mental karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan yang menyebabkan individu atau karyawan tetap bertahan pada organisasi meskipun terjadi kemunduran dalam organisasi. Arsyta dkk, (2023) Loyalitas merupakan suatu sikap komitmen, kesetiaan, dan menjaga hubungan kerja sehingga karyawan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja dengan cara Untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, mengurangi ketidakhadiran karyawan, dan mengurangi angka turnover.

Menurut Valentino dkk (2016) loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, terbukti dari pengabdian dalam bekerja semaksimal mungkin yang luar biasa untuk perusahaan tersebut. Dengan berkomitmen akan menerima semua kontrak yang telah disepakati sebelumnya, baik antar individu, kelompok individu, atau diri sendiri. Jika karyawan sudah mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan

pribadinya. Loyalitas dapat mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap kesinambungan kehidupan organisasi, yang akibatnya dampak positif dan negatif. Jika loyalitas karyawan tinggi, hal ini mempengaruhi kesinambungan atau kemajuan organisasi perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat bekerja dalam melakukan aktivitas dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Juwita dan Khalimah (2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan yaitu:

1. Adanya fasilitas-fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan dan mendukung jalannya roda organisasi.

2. Tunjangan kesejahteraan

Merupakan program pelayanan karyawan dalam membentuk, memelihara semangat karyawan untuk memberikan rasa tenang bagi anggota pekerja yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja.

3. Suasana kerja

Adalah kondisi sekitar karyawan yang sedang bekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

4. Upah yang diterima

Hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pengusaha atau pemberi kerja.

5. Kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan karyawan merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

6. Karakteristik pribadi individu atau karyawan, dan karakteristik pekerjaan

7. Karakteristik desain organisasi, dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Sedangkan, menurut Silalahi (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas sebagai berikut:

1. Karakteristik diri para karyawan
2. Mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, cita rasa, dan kepribadian.
3. Karakteristik pekerjaan
4. Mencakup tantangan pekerjaan, proses pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpanbalik, dan kesesuaian tugas.
5. Karakteristik kebijakan perusahaan
6. Peluang pengembangan karir, promosi pekerjaan untuk setiap karyawan.
7. Karakteristik lingkungan perusahaan
8. Lingkungan perusahaan seperti lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan.
 - a. Lingkungan fisik (penerangan, kenyamanan bekerja, kebersihan).
 - b. Lingkungan non-fisik (perhatian dari atasan, hubungan antar rekan kerja).

Maka dapat disimpulkan dari pernyataan diatas, bahwa faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan yaitu: adanya fasilitas-fasilitas yang

tersedia, tunjangan kesejahteraan, suasana / lingkungan kerja, upah ataupun gaji yang diterima, kedisiplinan karyawan, berbagai macam karakteristik seperti karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan juga karakteristik kebijakan dalam perusahaan. Selain itu, mencakup pada usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, tantangan dalam pekerjaan, serta proses dan umpan balik dalam kesuaian tugas yang diberikan di perusahaan.

2.1.3 Karakteristik Loyalitas Karyawan

Menurut Juwita, K & Khalimah, U (2021) Adapun karakteristik Loyalitas Karyawan seperti:

1. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi sangatlah penting, di mana terdapat komunikasi di dalamnya. Sebagai makhluk sosial saling membutuhkan satu sama lain, apabila hubungan dengan sesama tidak baik maka akan menyusahkan diri kita sendiri.

2. Rasa memiliki

Rasa memiliki harus ditanamkan dalam diri karyawan. Dengan adanya rasa memiliki yang telah ditanamkan dalam diri karyawan, maka karyawan akan merasaperusahaan itu milik mereka sendiri sehingga apapun yang terjadi akan berimbang pada diri masing-masing karyawan juga, baik keuntungan maupun kerugian.

3. Kepedulian terhadap karyawan

Seorang karyawan yang mempunyai rasa memiliki akan tumbuh kepedulian terhadap perusahaan.

4. Belajar hal baru

Seorang karyawan yang peduli dengan perusahaan maka tidak akan keberatan apabila harus mempelajari suatu hal yang baru dan belum pernah dijumpai sebelumnya.

5. Kerja sama

Di dalam organisasi tentu ada yang namanya kerjasama, di mana hal tersebut sangat dibutuhkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Mengingat kita sebagaimahluk sosial, kita saling membutuhkan satu sama lain.

6. Keterlibatan karyawan

Salah satu resep keberhasilan perusahaan adalah terletak pada keterlibatan karyawannya. Dengan berdiskusi dengan karyawan dalam pemecahan suatu masalah adalah cara untuk melibatkan diri karyawan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa karakteristik loyalitas karyawan di dalam sebuah perusahaan seperti: hubungan antar pribadi, rasa memiliki, kepedulian terhadap karyawan, belajar hal baru, kerja sama antar karyawan, keterlibatan karyawan di perusahaan itu sendiri.

2.1.4 Aspek –Aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Chaerudin (2020) Adapun aspek Loyalitas Karyawan adalah:

1. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan

menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

2. Tanggungjawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik- baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi :hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Sedangkan menurut (Michael, 2023) adapun aspek – aspek loyalitas Karyawan yaitu:

1. Adanya motivasi atau dorongan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Aspek ini dipengaruhi oleh bagaimana keadaan dari masing-masing individu, misalnya pemenuhan kebutuhan, tujuan maupun kesesuaian individu dalam organisasi.
2. Adanya keinginan yang kuat dari dalam diri karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin demi memajukan perusahaan. Hal ini dapat dicapai apabila adanya kesamaan persepsi dan tujuan dari masing-masing individu dengan organisasi.
3. Ada kepercayaan penuh dan penerimaan terhadap nilai perusahaan. Kepercayaan yang dipercayakan oleh karyawan kepada perusahaan tidak terlepas dari kepercayaan perusahaan kepada karyawan dalam hal pekerjaan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa aspek loyalitas yaitu: Taat pada peraturan, tanggungjawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan. Namun, ada juga aspek lain loyalitas karyawan seperti: Adanya motivasi atau dorongan karyawan untuk

tetap menjadi anggota organisasi, adanya keinginan yang kuat dari dalam diri karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin memajukan perusahaan, dan adanya kepercayaan penuh dan penerimaan terhadap nilai perusahaan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati peraturan dan ketentuan sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja adalah penilaian dalam suatu kegiatan di perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan serta norma yang ditetapkan oleh perusahaan, (Esthi & Marwah, 2020).

Sedangkan menurut Sherlie (2020) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu metode perkembangan konstruktif bagi karyawan yang mempunyai kepentingan untuk menunjukkan disiplin dalam sebuah tindakan. Disiplin kerja merupakan sikap patuh, menghormati, dan taat terhadap peraturan yang ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis serta bisa menjalankan dan tidak menghindar dalam menerima sanksi apabila melanggar aturan dan wewenang yang diberikan, Bedjo Siswanto (dalam Umi Farida, D., & Hartono, S. 2015).

Menurut Pranitasari dkk (2021) disiplin kerja ialah alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar siap mengubah perilakunya serta meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial dalam perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang tertulis maupun tidak tertulis untuk mematuhi aturan yang ditetapkan, dan apabila melanggar aturan akan mendapatkan sanksi atas pelanggaran yang ditetapkan dalam perusahaan.

2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di dalam suatu organisasi, tujuan tersebut agar para karyawan didalam perusahaan bisa ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut Nurul Ainunnisha (2022) adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan Keterampilan

Tujuan dan keterampilan juga berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini dikarenakan pada dasarnya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan agar dapat menjalankan tugasnya dengan disiplin dan sungguh-sungguh.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Karena semua pemimpin memberikan contoh dan teladan bagi bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga memegang peranan penting terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi gaji atau upah yang diterima seorang karyawan maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan tersebut.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat memaksa karyawan untuk mengikuti semua aturan yang telah ditetapkan karena takut akan tindakan disiplin.

5. Pengawasan

Melalui pengawasan, karyawan diberi hukuman karena takut melakukan kesalahan, dan melakukan pelanggaran karena diawasi.

Sedangkan, Menurut Edi Sutrisno (dalam Khaeruman, 2021) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan dan apabila mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan kemampuan yang telah diterapkan di perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Ini sangat penting karena di sebuah lingkungan perusahaan, semua karyawan yang bekerja akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan yang baik.

3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila karyawan melanggar disiplin maka perlu ketegasan pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan

4. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu mengawasi dan mengarahkan parakaryawan agar bisa melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan merupakan manusia yang mempunyai karakter yang berbeda antara satu sama lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, akan tetapi mereka pun masih membutuhkan seorang pemimpin yang bisa perhatian terhadap karyawannya.

Selain itu, Menurut Lewin (dalam Fauzia dkk,2020) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja memiliki interaksi antara dua faktor.

1. faktor kepribadian

Adalah nilai-nilai yang berkaitan langsung untuk menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat sebagai acuan penerapan disiplin yang akan terlihat dari sikap dan perilaku seseorang.

2. faktor lingkungan

Disiplin kerja karyawan tidak akan muncul begitu saja namun merupakan sebuah proses belajar yang akan dilakukan terus-menerus. Agar proses tersebut berjalan efektif, oleh karena itu pemimpin di suatu perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil dalam bersikap, berperilaku positif, dan terbuka kepada karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan keterampilan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, besar kecilnya kompensasi, sanksi hukum, ada tidaknya pengawasan dari pimpinan, perhatian kepada para karyawan, faktor kepribadian dan juga faktor lingkungan.

2.2.3 Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut Febryanti dkk (2023) seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

1. dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan yang berlaku bagi sebuah perusahaan.
2. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah perusahaan tersebut.
3. Dapat menunjukkan kesetiaan dan kekuatannya dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang dibuat oleh pimpinan.

Adapun kesimpulan dari penjelasan di atas, karakteristik disiplin kerja dapat dilihat dari menunjukkan kesetiaan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku ataupun norma-norma sosial yang ada dalam sebuah perusahaan, dapat menunjukkan kesetiaan dan kekuatan dalam melaksanakan instruksi yang telah dibuat oleh pimpinan itu sendiri.

2.2.4 Aspek – Aspek Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) adapun aspek-aspek disiplin kerja adalah:

1. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas

Ketaatan pada jam kerja serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Ketaatan terhadap aturan Taat terhadap tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis seperti melaksanakan perintah dari atasan, dan juga taat pada tata tertib yang telah ditetapkan.

2. Mematuhi semua kepatuhan perusahaan

Penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor dan kesanggupan menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Norma-norma sosial yang berlaku

Kebiasaan dalam aturan yang menjadi pedoman perilaku didalam suatu kelompok serta mempunyai batasan tertentu.

Sedangkan, menurut Fauzia et al. (2020) mengemukakan aspek-aspek disiplin kerja yaitu:

1. Memahami peraturan yang berlaku
2. Semangat kerja yang baik
3. Menggunakan perlengkapan perusahaan dengan hati-hati
4. Datang dan pulang pada waktunya dan kualitas pekerjaan sesuai aturan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja seperti: ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab, memahami peraturan yang berlaku, semangat kerja yang baik, menggunakan perlengkapan perusahaan dengan berhati-hati, datang dan pulang pada waktu yang telah ditetapkan.

2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah suatu tekad dan kesanggupan seseorang agar taat melaksanakan dan memberikan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Chaeruddin dkk, 2020). Loyalitas karyawan di definisikan sebagai lambang kesetiaan terhadap sesuatu dengan rasa cinta sehingga dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi seseorang akan merasakan nyaman dalam melakukan pekerjaan tempat mereka bekerja.

Sriwati & Siswani (2023) loyalitas kerja diartikan sebagai landasan ataupun haluan untuk berperilaku kerja dalam bentuk kesediaan untuk menaati dan mengikuti hal-hal yang menjadi keharusannya. Perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal tentu akan sangat menguntungkan, karena loyalitas memberikan kontribusi besar terhadap kapasitas perusahaan.

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya, yang tidak hanya siap mengubah perilaku dan meningkatkan kesadarannya, tetapi juga menunjukkan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua peraturan dan aturan sosial yang berlaku untuk perusahaan.

Sedangkan menurut Sucipto dkk (2023) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu perusahaan tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti karyawan yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu perusahaan menerapkan kedisiplinan, maka karyawan yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

Penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan” mengatakan bahwa memenuhi kebutuhan dasar karyawan tidak bisa menjamin tumbuhnya loyalitas padadiri setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun dan berusaha meningkatkan mutu loyalitas

karyawannya dengan berbagai cara. Loyalitas karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja agar bisa menerapkan aturan yang harus dipatuhi.

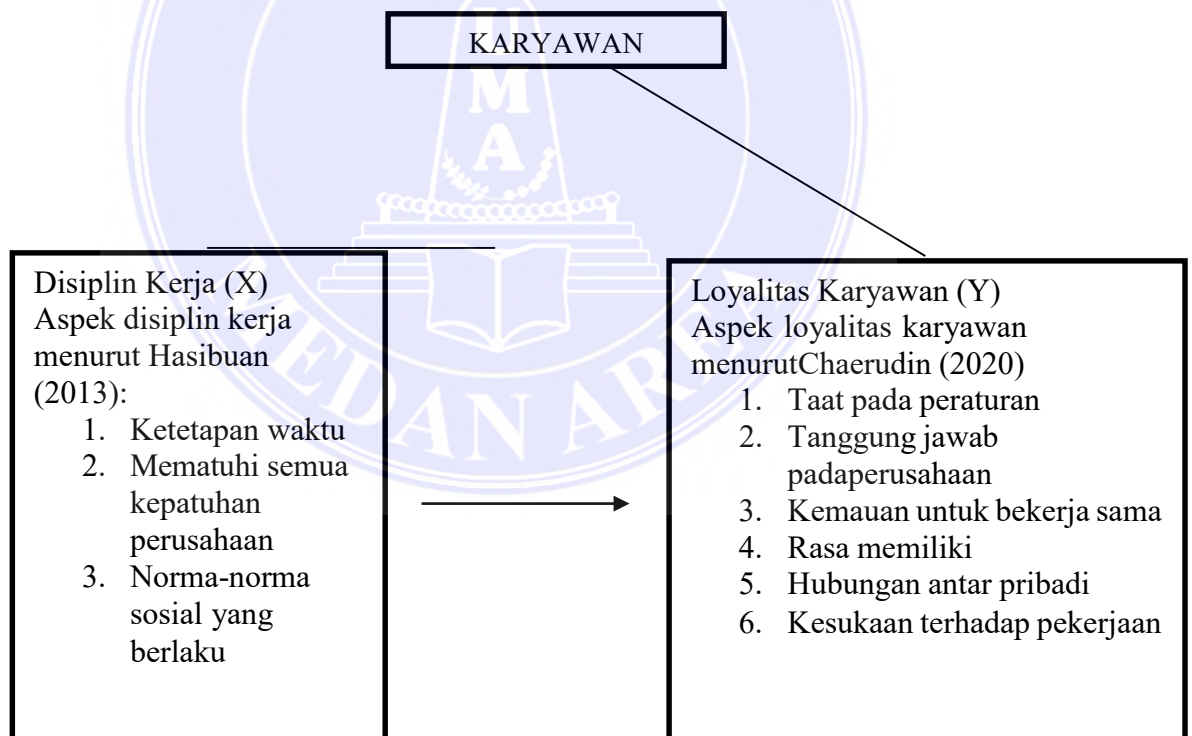
Perusahaan perlu membuat peraturan yang jelas dan adil tanpa merugikan pihak lain dan bahkan dengan peraturan yang dibuat akan membuat karyawan merasa nyaman. Dengan begitu akan mudah disenangi karyawan dalam mentaati peraturan yang ada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara positif disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan dengan pengaruh 54,1%.

Penelitian yang dilakukan oleh Arsyta & Azizah (2023) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja guru terhadap Loyalitas Kepada Lembaga Paud di Kecamatan Tahunan” mengemukakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan loyalitas karyawan. Peneliti menemukan hasil yang sangat baik dimana apabila seseorang yang memiliki tingkatan loyalitas sangat tinggi maka secara tidak disadari tingkat kedisiplinan orang tersebut akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah & others (2019) dengan judul “Pengaruh Insetif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi” mengemukakan bahwa hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Sebagian besar karyawan meyakini dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka akan menghasilkan loyalitas kerja karyawan yang meningkat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.640.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Karim, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang Di Yogyakarta” mengemukakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Disiplin kerja pegawai yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan bagi perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Untuk penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga. Peneliti memilih melakukan penelitian di PT.Medan Distribusindo Raya karena aksesnya mudah dicapai sehingga penelitian saya dapat dilakukan dengan lancar. Waktu Penelitian bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023					Tahun 2024							
		Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1.	Pengajuan Judul													
2.	Penyusunan Proposal													
3.	Pengajuan Proposal													
4.	Revisi Proposal													
5.	Perizinan Penelitian													
6.	Pengumpulan Data													
7.	Analisis Data													
8.	Penyusunan Laporan													
9.	Pengajuan Seminar Hasil													
10.	Revisi Skripsi													
11.	Ujian Skripsi dan Revisi													

3.1.2 Tempat Penelitian

Untuk penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga. Populasinya adalah Karyawan yang bekerja di PT.Medan DistribusindoRaya di Kota Sibolga.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Penelitian ini menggunakan bahan berupa pulpen dan kertas yang berisi pernyataan-pernyataan yang akan di jawab oleh responden nantinya, selain itu, internet untuk pengolahan data. Sedangkan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala penelitian disiplin kerja dan skala loyalitas karyawan. Skala penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dari sampel penelitian.

Pada skala disiplin kerja menggunakan aspek-aspek disiplin kerja menurut Hasibuan (2013) yaitu: Ketetapan waktu, Mematuhi semuakepatuhan perusahaan, Norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan skala loyalitas karyawan, peneliti menggunakan aspek loyalitas karyawan dari Chaerudin (2020) seperti: Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan, Kemauan bekerja sama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, Kesukaan terhadap pekerjaan.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang digunakan untuk mengukur variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi melalui instrumen penelitian, untuk analisis data kuantitatif atau statistik dalam mencapai hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2016).

3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel yang dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Variabel bebas/independent variable (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja

2. Variabel terikat/dependent variable (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Loyalitas karyawan

3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang memberi petunjuk tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel atau konstruk dalam penelitian.

Adapun operasional dalam penelitian ini ialah:

1. Loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam bekerja semaksimal mungkin untuk mengapresiasi yang diberikan perusahaan tersebut kepada karyawannya.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah keadaan yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengetahui perilaku sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan perbuatan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada diperusahaan.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019) Mengatakan bahwa pengumpulan data merupakan cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data bagi penelitiannya. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode pengumpulan data berupa skala likert. Skala ini menggunakan pengukuran skala likert yang terdapat dua ciri yaitu favourable dan unfavourable. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan respon jawaban berupa Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Peneliti tidak menggunakan respon Netral atau Ragu-ragu karena mempunyai arti ganda, serta menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central of tendency affect*) terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah jawabannya (Azwar, 2014). Skor yang dikenakan pada respon yang diberikan oleh subyek berdasarkan ketentuan nilai oleh setiap respon.

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data menggunakan skala.

1. Skala Loyalitas karyawan

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, yang disusun berdasarkan aspek-aspek dalam Loyalitas karyawan menurut Chaerudin (2020) yaitu :

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
- c. Kemauan bekerja sama
- d. Rasa memiliki
- e. Hubungan antar pribadi

- f. Kesukaan terhadap pekerjaan
2. Skala Disiplin kerja

Aspek-aspek dalam Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013) yaitu:

- a. Ketetapan waktu
- b. Mematuhi semua kepatuhan perusahaan
- c. Norma-norma sosial yang berlaku.

3.3.5 Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu perangkat mampu mengukur apa yang ingin diukurnya. Validitas dapat diukur dengan beberapa cara, antara lain uji validitas isi, uji validitas konstruk, dan uji validitas kriteria. Suatu kajian ilmiah menarik suatu kesimpulan tentang suatu fenomena tertentu. Azwar, S (2013) Kesimpulan ini dapat digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, memprediksi atau memverifikasi sesuatu. Analisis validitas dilakukan peneliti dengan menggunakan *IBM Statistics SPSS 21.0 for Windows version*. Semakin tinggi validitas dari suatu alat ukur, semakin baik pula alat ukur tersebut digunakan. Oleh karena itu, uji validitas ini sangat penting untuk mengetahui keakuratan dan kebenaran instrumen yang digunakan sebagai alat ukur.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten suatu alat ukur dapat mengukur apa yang dirancang untuk diukur. Reliabilitas dapat diukur dengan beberapa cara, termasuk uji reliabilitas internal dan uji reliabilitas tes-tes ulang. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah

instrumen yang menghasilkan data yang sama secara berulang-ulang untuk mengukur objek yang sama. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas pada skala Kinerja Karyawan dan skala Loyalitas Karyawan dengan memanfaatkan program *IBM SPSS Statistics 21 for windows* dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*.

3.3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014) Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Teknik analisis regresi linier sederhana merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam regresi linier sederhana, pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dikatakan linier. Regresi linier sederhana didasarkan pada pengaruh fungsional atau sebab akibat antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk memastikan bahwa *residual* (perbedaan antara nilai yang sebenarnya dan nilai yang diperkirakan) memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan mode metode grafik seperti uji statistik seperti *kolmogrov-Smirnov*.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah langkah penting dalam analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) untuk memastikan apakah

pengaruh tersebut linear dan signifikan.

Dalam uji linearitas tersebut menggunakan teknik *Pearson Product Moment* kriterianya P beda pada deviation for *linierity* $>0,0$

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017) Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai sifat dan karakteristik tertentu yang dipelajari dan diambil kesimpulannya oleh peneliti. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bekerja di PT. Medan Distribusindo Raya yang berjumlah 99 orang.

Jumlah karyawan seluruhnya

1	HRD	1
2	SALES / MARKETING	17
3	WARE HOUSE	9
4	CASHIER	2
5	SETTLEMENT	1
6	COLLECTION	1
7	TRANSPORT	1
8	INVOICE	3
9	FINANCE, ACCOUNTING & TAX	1
10	INFORMATION TECHNOLOGY	1
11	TRANSPORT (OUTSOURCING)	37
12	SECURITY (OUTSOURCING)	6
13	OB (OUTSOURCING)	2
14	WARE HOUSE (OUTSOURCING)	17
	JUMLAH	99

Sumber : PT Medan Distribusindo Raya

2. Sampel

Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan

sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*, teknik ini adalah teknik pengambilan sampel dimana pengambilan data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Yang sesuai dengan ciri-ciri maupun penjelasan yang telah dipaparkan oleh peneliti yaitu karyawan di PT. Medan Distribusindo Raya .

Pardaniningtyas dkk (2017) mengatakan bahwa karyawan dapat dikatakan loyal terhadap perusahaan apabila sudah mencapai 3 sampai 5 tahun bekerja di perusahaan. Adapun kriteria sampel penelitian ini sebagai berikut: status karyawan tetap perusahaan, posisi sebagai staf karyawan, lama bekerja minimal tiga tahun di perusahaan. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini adalah karyawan di PT. Medan Distribusindo Raya yang berjumlah 37 orang.

Jumlah Karyawan tetap

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	HRD	1
2	SALES / MARKETING	17
3	WARE HOUSE	9
4	CASHIER	2
5	SETTLEMENT	1
6	COLLECTION	1
7	TRANSPORT	1
8	INVOICE	3
9	FINANCE, ACCOUNTING & TAX	1
10	INFORMATION TECHNOLOGY	1
	TOTAL	37

Sumber : PT Medan Distribusindo Raya

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Tahap Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, hal terdahulu yang dilakukan oleh peneliti adalah menyiapkan apa saja yang perlu disiapkan, seperti persiapan administrasi mengenai surat permohonan izin untuk melaksanakan penelitian surat permohonan izin untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data PT.Medan Distribusindo Raya yang diberikan ke tempat penelitian. Selain itu, setelah mendapatkan surat izin dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area surat tersebut diberikan langsung kepada HRD perusahaan.

Setelah pengambilan semua data sudah selesai dilaksanakan peneliti meminta surat keterangan penyelesaian penelitian pengambilan data dari pihak perusahaan tempat peneliti tersebut.

3.5.2 Persiapan alat ukur

Sebelum melakukan penelitian, Peneliti mempersiapkan terlebih dahulu alat ukur yang akan digunakan nantinya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala disiplin kerja dan skala loyalitas karyawan.

1. Skala Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan menggunakan 3 aspek seperti: Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, Mematuhi semua kepatuhan perusahaan, Norma-norma social yang berlaku. Skala disiplin kerja meliputi 30 item pernyataan, yang terdiri dari 15 item *favorable* dan 15 item *unfavorable*.

Tabel 2. Distribusi Sebelum Skala Disiplin Kerja

NO	ASPEK	INDIKATOR	AITEM		TOTAL
			Favorable	Unfavorable	
1.	Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas	Menyelesaian tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan	1,5	2,6	4
		Mengkomunikasikan kemajuan tugas secara teratur kepada atasan atau tim	3	4	2
		Mengelola waktu dengan efektif dan memprioritaskan tugas berdasarkan urgensi dan meminta bantuan untuk memenuhi kepentingannya	7,9	8,10	4
2.	Mematuhi semua kepatuhan perusahaan	Kepatuhan terhadap aturan dan keamanan informasi	11,15	12,16	4
		Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur	13,19	14,20	4
		Penggunaan peralatan dan fasilitas kantor	17	18	2
3.	Norma-norma sosial yang berlaku	Sopan santun dan menghormati privasi rekan kerja	21,27	22,28	4
		Kerapian dan penampilan profesional	23	24	2
		Menjaga reputasi perusahaan dan penggunaan bahasa yang pantas	25,29	26,30	4
		JUMLAH	15	15	30

2. Skala Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat diukur dengan menggunakan 6 aspek seperti: Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, Kesukaan terhadap pekerjaan. Skala loyalitas karyawan meliputi 26 item pernyataan, yang terdiri dari 13 item *favorable* dan 13 item *unfavorable*.

Tabel 3. Distribusi Sebelum Skala Loyalitas Karyawan

NO	ASPEK	INDIKATOR	AITEM		TOTAL
			Favorable	Unfavorable	
1.	Taat pada peraturan	Konsistensi dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan	1,3	2,4	4
2.	Tanggung jawab pada perusahaan	Pengambilan keputusan yang bijaksana	5	6	2
		Dapat diandalkan dalam perusahaan	7	8	2
3.	Kemauan untuk bekerja sama	Menghargai pendapat rekan kerja dan berbagi pengetahuan	9,11	10,12	4
4.	Rasa memiliki	Kebanggaan terhadap perusahaan	13	14	2
		Keterlibatan dalam aktivitas perusahaan	15	16	2
5.	Hubungan antar pribadi	Komunikasi yang efektif	17	18	2
		Empati terhadap rekan kerja	19	20	2
6.	Kesukaan terhadap pekerjaan	Melakukan pekerjaan dengan senang hati	21,23,25	22,24,26	6
JUMLAH			13	13	26

3.6 Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penyebaran skala penelitian pada tanggal 20 Juni 2024. Kemudian pelaksanaan penelitian yaitu dengan membagikan kuisisioner kepada 37 karyawan di PT.Medan Distribusindo Raya. Skala atribusi bagi karyawan terdiri dari dua skala, yaitu skala disiplin kerja dan skala loyalitas karyawan. Setelah peneliti mendapatkan data, maka selanjutnya adalah melakukan skoring pada masing-masing data variabel. Selanjutnya peneliti melanjutkan analisis dengan menggunakan program Microsoft Exel untuk memasukkan nilai-nilai yang diperoleh pada setiap variabel dan data tersebut menjadi kajian utama.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, maka hal-hal yang dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, didapatkan hasil signifikan regresi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Medan Distribusindo Raya di Sibolga dengan koefisien determinan $(r^2) = 0,362$ dengan kontribusi sebesar 36,2%.

Melihat hasil penelitian melalui data hitungan mean empirik dan mean hipotetik, diketahui bahwa loyalitas pada karyawan di PT.Medan Distribusindo Raya memiliki mean hipotetik sebesar 57,5, mean empiric sebesar 46,38 dan standar deviasi sebesar 7,987. Untuk variabel disiplin kerja mean hipotetik sebesar 67,5, mean empirik sebesar 52,27 dan standar deviasi sebesar 8,968. Dari hasil tersebut diketahui bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan dikategorikan tergolong rendah.

5.2 Saran

a. Saran kepada karyawan

Berdasarkan penelitian ini, disarankan agar karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan kembali disiplin kerja agar loyalitas di PT.Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

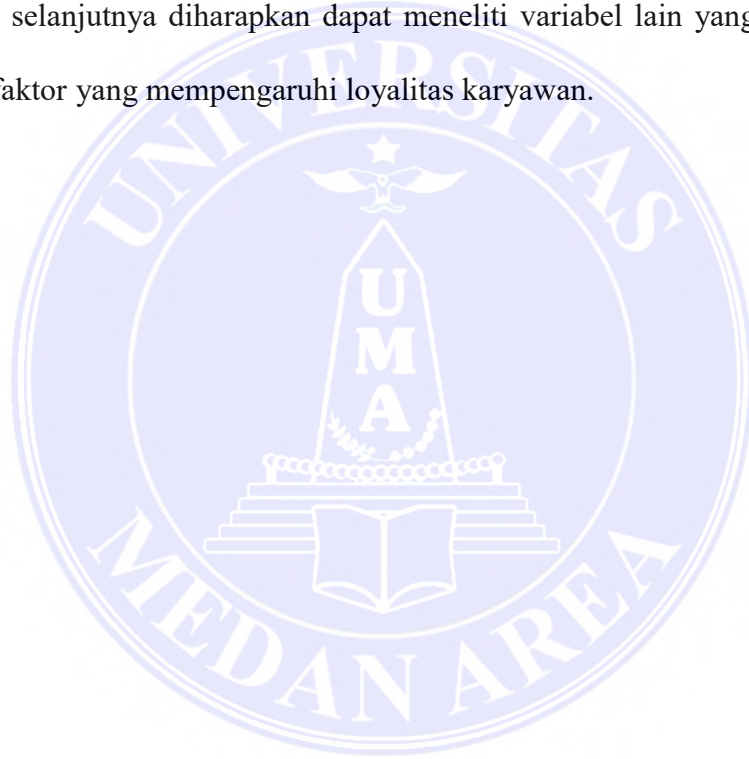
b. Saran Kepada Perusahaan

Diharapkan kepada pihak perusahaan dapat memberikan arahan kepada karyawan dalam pengembangan di PT.Medan Distribusindo Raya, pihak

perusahaan juga dapat mengembangkan rencana formal untuk mendorong kedisiplinan karyawan, mendukung pengamatan atau implementasi teknologi yang lebih canggih, dan memberikan motivasi kepada karyawan.

c. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini dengan berbagai keterbatasan dalam penelitian diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif dan perlu dilakukan *interview* dalam menggali informasi dari topik tersebut. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arsyta, F. P., & Azizah, S. N. (2023). Pengaruh Person Job-Fit, Kompetensi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru: Studi pada Guru SMK Bina Karya 1 Karanganyar Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(5), 586–597.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chaerudin, Ali, & dkk. (2020). *Sumber Daya Manusia. Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi : CV. Jejak
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 22(1), 130–137.
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 511–536.
- Febryanti, W. E., & others. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA YPMI Wanayasa Periode Juni 2023 (Survei pada Guru di MA YPMI Wanayasa Kabupaten Purwakarta Th. 2022/2023)*. FKIP UNPAS.
- Hasibuan, M. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Karim, A. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 1–7.
- Khaeruman, S. d. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota serang, Banten: CV. AA. RIZKY.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 85–97.
- Larissa, V., & Susilarini, T. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Di PT. X Di Jakarta Utara. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(1), 56–64.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(1), 30–39.

- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110–120.
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).
- Michael, M. (2023). Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Moderating Variable Pada Karyawan Kantor Pusat Perumda Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen. Muna, N., & Unissula, M. M. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Stress Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi. Semarang: Universitas Sultan Agung*.
- Nurhasanah, U., & others. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi.
- Nurul Ainunnisha, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- Pardaniningtyas, M. A., Budiani, M. S., & Psi, M. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2).
- Pranitasari, D., Khotimah, K., & others. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22–38.
- Rahman, D. H., & Priadana, P. H. (2023). *Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Pada Sektor Transportasi*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Sampul, C. R. (2020). *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Horison Hotels Jayapura*. UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
- Sherlie, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam*. Prodi Manajemen.
- Siddik, F. (2023). *Gambaran Loyalitas Karyawan pada Karyawan PT. Prima Kencana Advertising*.
- Silalahi, H. (2017). *Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan di PT Agincourt Resources TAPSEL SUMUT*.

- Soetjipto, N. (2018). *Perspektif Pembelajaran Dan Pertumbuhan Dalam Implementasi Balance Scorecard Sebagai Instrumen Penilaian Kinerja*. K-Media.
- Sriwati, S., & Siswani, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai PERUMDA Pasar Jaya Kantor Area 7 Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 1–16.
- Sucipto, I., & Kusumah, D. H. (2023). Menuju Kinerja Optimal: Mengatasi Tantangan Cyberloafing dengan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja yang Kuat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 9954–9974.
- Sugiyono, (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*, 8(1).
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenada Media: Jakarta.
- Umi Farida, D., & Hartono, S. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. Ponorogo: umpo press.
- Valentino, M. (2016). Loyalitas karyawan pada cv trijaya manunggal. *Agora*, 4(2), 328–337.



LAMPIRAN



SKALA PENELITIAN

A. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Agama :

B. Petunjuk Pengisian

1. Dalam angket ini terdapat sejumlah pernyataan mengenai responden sehari-hari Bapak/Ibu.
2. Baca dan pahami lah, kemudian pilih lah salah satu jawaban beri tanda garis miring pada salah satu kolom jawaban SS, S, TS, STS yang sesuai dengan kondisi sehari-hari bapak/ibu dalam pekerjaan.
3. Jawablah pernyataan dengan jujur-sejujurnya, sesuai dengan kondisi sehari-hari bapak/ibu.
4. Setiap pernyataan harus dijawab dan tidak boleh ada nomor terlewat.
5. Apabila jawaban bapak/ibu telah memberikan tanda garis miring pada salah satu kolom jawaban dan bapak/ibu ingin mengganti jawaban tersebut maka jawaban tersebut dapat dicoret dan pada jawaban yang akan diganti, kemudian berilah tanda garis miring pada yang harus dipilih oleh bapak/ibu.
6. Semua jawaban yang diberikan adalah benar, tidak ada yang salah.
7. Semua jawaban dari bapak/ibu dirahasiakan sehingga bapak/ibu tidak perlu khawatir untuk menjawabnya.
8. Jawaban bapak/ibu tidak akan mempengaruhi kinerja.

C. Keterangan Jawaban

1. S (Sangat Setuju)
2. SS (Sangat Setuju)
3. TS (Tidak Setuju)
4. STS (Sangat Tidak Setuju)

Contoh Pengisian Skala:

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1.	Jika ada kesalahan kerjaan, saya akan memperbaiki	S	SS	TS	STS

Jika anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda silang pada jawaban yang salah, kemudian berikan tanda garis miring pada jawaban yang anda anggap benar.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1.	Jika ada kesalahan kerjaan, saya akan memperbaiki	S	SS	TS	STS

Skala Y

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		S	SS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan	S	SS	TS	STS
2.	Saya terkadang terlambat datang ke kantor atau pulang lebih awal tanpa izin	SS	S	TS	STS
3.	Saya mengenakan seragam atau pakaian yang sesuai dengan aturan perusahaan setiap hari kerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya kadang-kadang mengenakan pakaian yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan	SS	S	TS	STS
5.	Saya mengambil keputusan yang bijaksana dengan mempertimbangkan kepentingan terbaik perusahaan	SS	S	TS	STS
6.	Saya terkadang mengambil keputusan yang sembrono tanpa mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang bagi perusahaan	SS	S	TS	STS
7.	Rekan kerja dan atasan saya dapat mengandalkan saya untuk memberikan hasil kerja yang konsisten dan berkualitas tinggi	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak selalu dapat diandalkan untuk memberikan hasil kerja yang konsisten dan terkadang membuat kesalahan yang sama berulang kali	SS	S	TS	STS
9.	Saya selalu mendengarkan dengan seksama ketika rekan kerja menyampaikan ide atau pendapat mereka	SS	S	TS	STS
10.	Saya selalu memotong pembicaraan orang lain atau tidak memberikan mereka kesempatan untuk berbicara dalam diskusi	SS	S	TS	STS
11.	Saya percaya bahwa berbagi pengetahuan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung	SS	S	TS	STS

12.	Saya percaya bahwa setiap orang harus bertanggung jawab atas pengembangan diri mereka sendiri dan tidak bergantung pada orang lain untuk berbagi pengetahuan	SS	S	TS	STS
13.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan sering mengekspresikan kebanggaan tersebut	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak merasa bangga dengan perusahaan dengan enggan mengasosiasikan diri dengan perusahaan	SS	S	TS	STS
15.	Saya antusias berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan	SS	S	TS	STS
16.	Saya menghindari keterlibatan dalam aktifitas perusahaan diluar tanggung jawab pekerjaannya	SS	S	TS	STS
17.	Saya mendengarkan secara seksama ketika rekan kerja berbicara dan memberikan umpan balik yang konstruktif	SS	S	TS	STS
18.	Saya sering menyela pembicaraan rekan kerja dan tidak memberikan mereka kesempatan untuk berbicara	SS	S	TS	STS
19.	Saya mencoba memahami perspektif dan perasaan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
20.	Saya tidak peduli dengan masalah pribadi atau profesional yang dihadapi rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa pekerjaan saya bermakna dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan	SS	S	TS	STS
22.	Saya merasa pekerjaan saya tidak menantang atau tidak memiliki tujuan yang jelas	SS	S	TS	STS
23.	Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan peran saya dalam perusahaan	SS	S	TS	STS
24.	Saya sering merasa frustrasi atau tidak puas dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
25.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi	SS	S	TS	STS
26.	Saya sering merasa stress atau kewalahan dengan beban kerja dan tuntutan pekerjaan	SS	S	TS	STS



Skala X

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
2.	Saya sering kesulitan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
3.	Saya secara proaktif mengkomunikasikan kemajuan tugas saya kepada atasan atau anggota tim yang relevan	SS	S	TS	STS
4.	Saya jarang mengkomunikasikan kemajuan tugas saya kepada atasan atau anggota tim yang relevan	SS	S	TS	STS
5.	Saya mengidentifikasi dan mengatasi hambatan potensial untuk memastikan penyelesaian tugas tepat waktu	SS	S	TS	STS
6.	Saya cenderung menunda-nunda pekerjaan dan baru menyelesaikan tugas mendekati tenggat waktu	SS	S	TS	STS
7.	Saya dengan cepat menyesuaikan prioritas saya ketika ada perubahan tenggat waktu atau permintaan mendesak	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa sulit untuk menyesuaikan prioritas saya ketika ada perubahan mendadak dalam tenggat waktu atau permintaan	SS	S	TS	STS
9.	Saya tidak ragu untuk meminta bantuan atau sumber daya tambahan jika diperlukan untuk memenuhi tenggat waktu	SS	S	TS	STS
10.	Saya enggan meminta bantuan atau sumber daya tambahan meskipun saya membutuhkannya untuk memenuhi tenggat waktu	SS	S	TS	STS
11.	Saya berhati-hati dalam menjaga kerahasiaan informasi perusahaan dan data pribadi	SS	S	TS	STS
12.	Saya pernah secara tidak sengaja membagikan informasi rahasia perusahaan kepada pihak yang tidak berwenang	SS	S	TS	STS
13.	Saya mengikuti semua kebijakan dan prosedur perusahaan dalam menjalankan tugas-tugas saya	SS	S	TS	STS
14.	Saya menganggap beberapa kebijakan dan prosedur perusahaan terlalu membatasi dan	SS	S	TS	STS

	tidak selalu mematuhi				
15.	Saya selalu hadir tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
16.	Saya terkadang terlambat datang ke kantor atau pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas	SS	S	TS	STS
17.	Saya menggunakan peralatan dan fasilitas kantor secara bertanggung jawab dan sesuai dengan peruntukannya	SS	S	TS	STS
18.	Saya pernah menggunakan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi tanpa izin	SS	S	TS	STS
19.	Saya menjunjung tinggi standar etika dan profesionalisme dalam setiap interaksi di tempat kerja	SS	S	TS	STS
20.	Saya terkadang terlibat dalam gosip atau perilaku tidak profesional di tempat kerja	SS	S	TS	STS
21.	Saya selalu memperlakukan rekan kerja, atasan, dan bawahan dengan sopan dan hormat	SS	S	TS	STS
22.	Saya terkadang bersikap kasar atau tidak sopan terhadap rekan kerja dan atasan	SS	S	TS	STS
23.	Mengikuti peraturan membuat hidup saya lebih teratur	SS	S	TS	STS
24.	Saya lebih suka mengambil jalan pintas dari pada mengikuti prosedur yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
25.	Saya menyadari bahwa tindakan saya mencerminkan perusahaan dan selalu berusaha menjaga reputasi yang baik	SS	S	TS	STS
26.	Saya terkadang bertindak atau berbicara dengan cara yang dapat merusak reputasi perusahaan	SS	S	TS	STS
27.	Saya menghormati privasi rekan kerja dan tidak menyebarkan gosip atau informasi pribadi	SS	S	TS	STS
28.	Saya pernah membicarakan masalah pribadi rekan kerja dengan orang lain di kantor	SS	S	TS	STS
29.	Saya berkomunikasi dengan bahasa yang pantas dan menghindari kata-kata yang tidak senonoh atau menyinggung	SS	S	TS	STS
30.	Saya terkadang menggunakan bahasa yang tidak pantas atau membuat lelucon yang menyinggung perasaan orang lain	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN 3
DATA SKORING SKALA PENELITIAN LOYALITAS KARYAWAN





**LAMPIRAN 5
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

Reliability

Scale: LOYALITAS KERJA

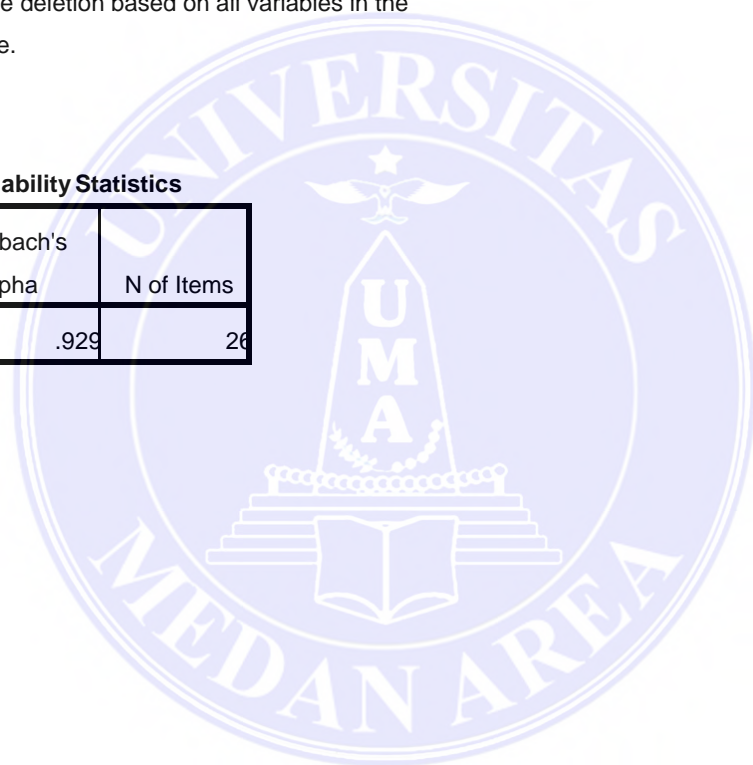
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	26



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	3.59	.498	37
LK2	3.46	.505	37
LK3	3.59	.498	37
LK4	3.38	.492	37
LK5	3.51	.507	37
LK6	3.43	.502	37
LK7	3.46	.558	37
LK8	3.38	.594	37
LK9	3.54	.558	37
LK10	3.38	.492	37
LK11	3.68	.475	37
LK12	3.35	.538	37
LK13	3.57	.502	37
LK14	3.43	.502	37
LK15	3.32	.580	37
LK16	3.16	.553	37
LK17	3.62	.492	37
LK18	3.46	.505	37
LK19	3.43	.502	37
LK20	3.27	.508	37
LK21	3.65	.484	37
LK22	3.46	.505	37
LK23	3.62	.492	37
LK24	3.38	.492	37
LK25	3.49	.507	37
LK26	3.35	.633	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	86.38	63.797	.179	.937
LK2	86.51	61.590	.457	.927
LK3	86.38	60.242	.645	.928
LK4	86.59	59.859	.706	.924
LK5	86.46	59.200	.771	.923
LK6	86.54	60.811	.563	.926
LK7	86.51	58.868	.736	.923
LK8	86.59	59.692	.591	.928
LK9	86.43	62.419	.211	.930
LK10	86.59	59.137	.806	.922
LK11	86.30	60.826	.597	.928
LK12	86.62	63.464	.200	.931
LK13	86.41	61.803	.433	.928
LK14	86.54	59.811	.696	.924
LK15	86.65	60.734	.487	.927
LK16	86.81	61.658	.404	.928
LK17	86.35	60.012	.688	.924
LK18	86.51	59.479	.736	.923
LK19	86.54	59.977	.674	.924
LK20	86.70	60.437	.604	.928
LK21	86.32	60.892	.575	.926
LK22	86.51	60.257	.632	.928
LK23	86.35	60.790	.579	.926
LK24	86.59	60.526	.615	.928
LK25	86.49	60.479	.601	.928
LK26	86.62	61.575	.252	.930

$$26-3 = 23 \times 4 + 23 \times 1 / 2 = 57,5$$

Reliability

Scale: DISPLIN KERJA

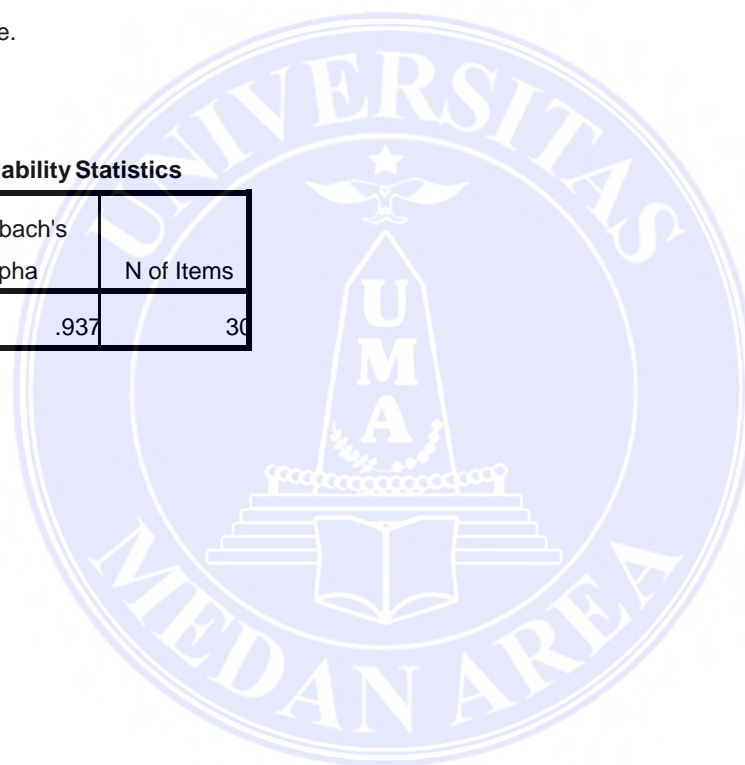
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	30



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DK1	3.51	.651	37
DK2	3.22	.584	37
DK3	3.57	.555	37
DK4	3.46	.558	37
DK5	3.49	.507	37
DK6	3.32	.475	37
DK7	3.62	.545	37
DK8	3.35	.538	37
DK9	3.54	.505	37
DK10	3.46	.505	37
DK11	3.78	.417	37
DK12	3.65	.484	37
DK13	3.59	.498	37
DK14	3.30	.463	37
DK15	3.38	.681	37
DK16	3.27	.652	37
DK17	3.70	.463	37
DK18	3.49	.507	37
DK19	3.54	.505	37
DK20	3.32	.475	37
DK21	3.73	.450	37
DK22	3.54	.505	37
DK23	3.76	.435	37
DK24	3.62	.492	37
DK25	3.68	.475	37
DK26	3.57	.502	37
DK27	3.51	.507	37
DK28	3.51	.507	37
DK29	3.73	.450	37
DK30	3.57	.502	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	102.27	80.425	.233	.938
DK2	102.57	79.697	.450	.936
DK3	102.22	80.619	.382	.937
DK4	102.32	80.392	.403	.937
DK5	102.30	79.104	.596	.934
DK6	102.46	81.977	.394	.937
DK7	102.16	78.084	.659	.933
DK8	102.43	78.030	.674	.933
DK9	102.24	79.689	.531	.935
DK10	102.32	77.170	.823	.932
DK11	102.00	80.000	.610	.934
DK12	102.14	78.787	.664	.934
DK13	102.19	80.324	.466	.936
DK14	102.49	79.035	.665	.934
DK15	102.41	83.637	.050	.942
DK16	102.51	80.479	.327	.938
DK17	102.08	78.243	.765	.933
DK18	102.30	79.270	.577	.934
DK19	102.24	78.078	.716	.933
DK20	102.46	80.533	.266	.936
DK21	102.05	79.830	.584	.934
DK22	102.24	77.800	.749	.932
DK23	102.03	78.860	.735	.933
DK24	102.16	78.862	.644	.934
DK25	102.11	78.321	.736	.933
DK26	102.22	78.341	.690	.933
DK27	102.27	79.647	.534	.935
DK28	102.27	77.647	.764	.932
DK29	102.05	79.219	.662	.934
DK30	102.22	78.341	.690	.933

$$30 - 3 = 27 \times 4 + 27 \times 1 / 2 = 67,5$$

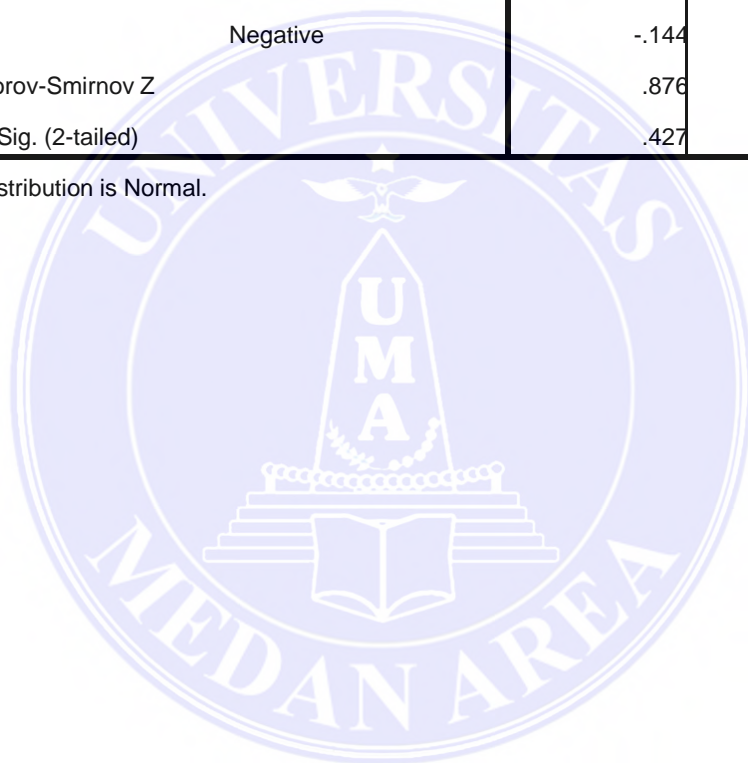


NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		disiplin kerja	loyalitas kerja
N		37	37
Normal Parameters ^a	Mean	52.27	46.38
	Std. Deviation	8.968	7.987
Most Extreme Differences	Absolute	.144	.139
	Positive	.077	.139
	Negative	-.144	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.876	.846
Asymp. Sig. (2-tailed)		.427	.471

a. Test distribution is Normal.





Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
loyalitas kerja * disiplin kerja	37	100.0%	0	.0%	37	100.0%

Report

loyalitas kerja

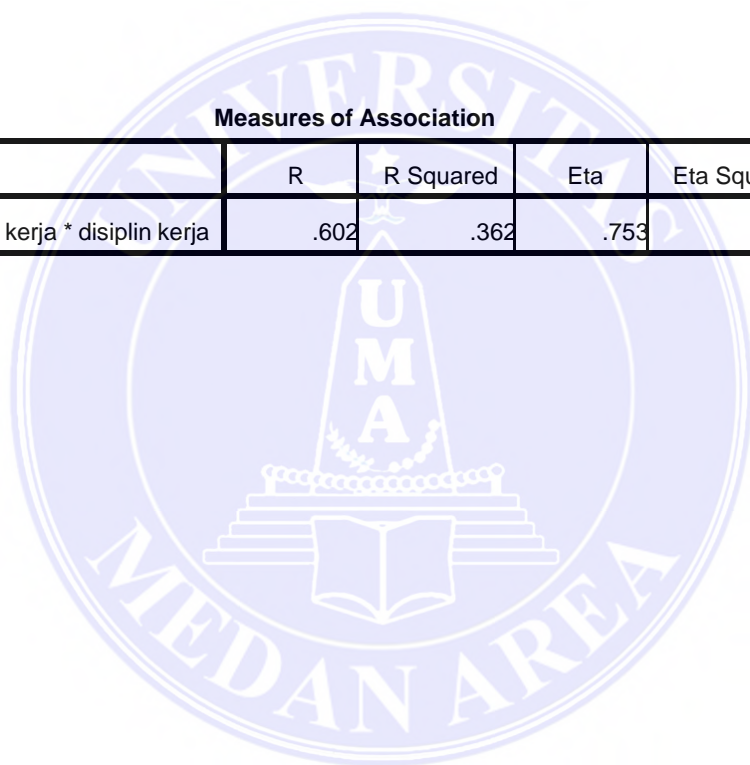
disiplin kerja	Mean	N	Std. Deviation
87	40.50	4	8.021
89	38.00	1	
90	37.00	1	
94	42.00	2	5.657
95	33.00	1	
98	40.33	3	2.517
99	48.00	3	10.583
100	34.50	2	2.121
101	36.00	2	.000
102	30.00	1	
104	34.00	1	
107	37.00	1	
108	38.50	4	7.937
109	37.50	2	12.021
111	39.67	3	9.238
112	33.50	2	4.950
113	30.00	1	
116	30.00	3	.000
Total	36.38	37	7.987

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
loyalitas kerja * disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	1301.869	17	76.581	1.463	.211
		Linearity	832.168	1	832.168	15.893	.001
		Deviation from Linearity	469.701	16	29.356	.561	.876
	Within Groups		994.833	19	52.360		
	Total		2296.703	36			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
loyalitas kerja * disiplin kerja	.602	.362	.753	.567





Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: loyalitas kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.344	6.469

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

ANOVA^b

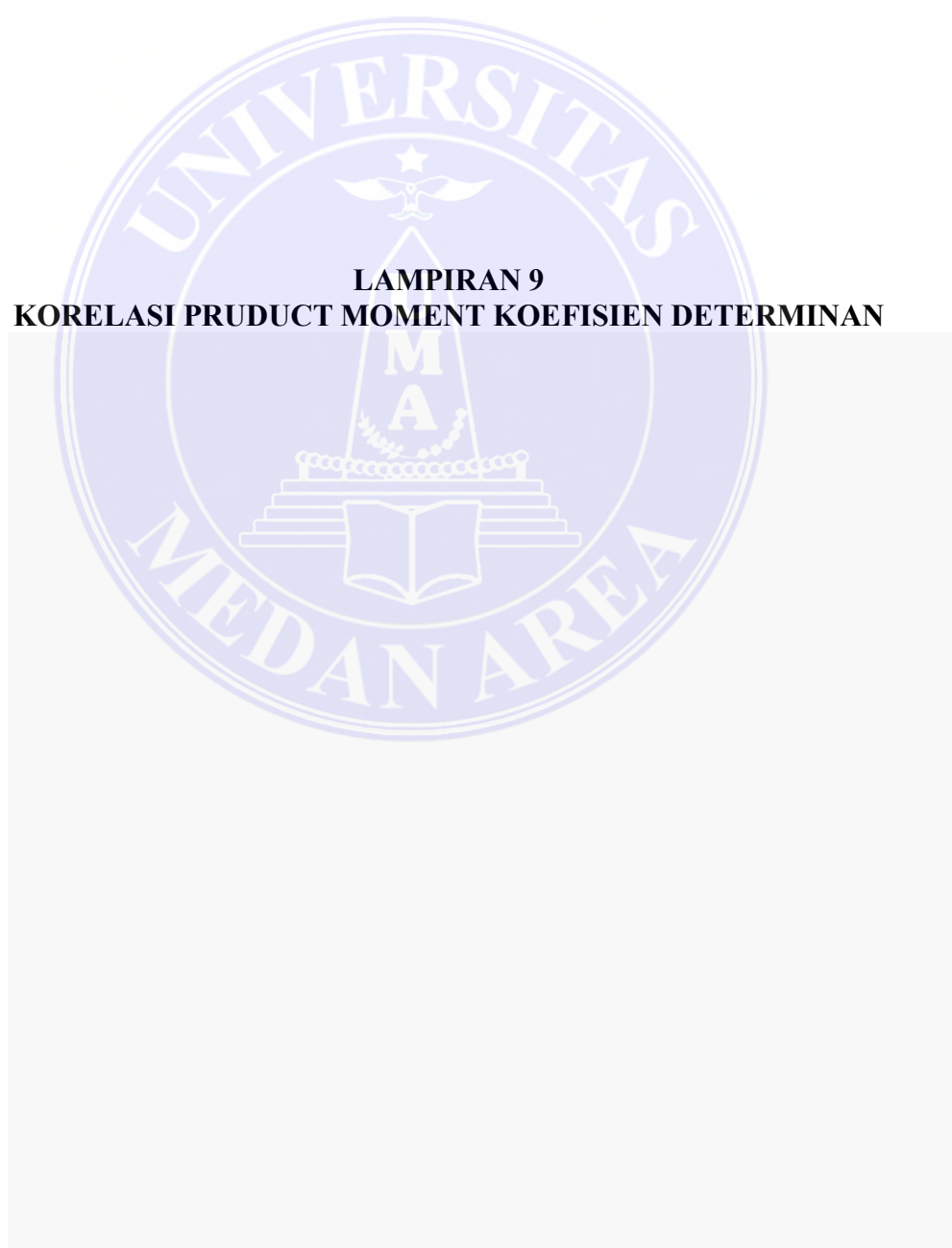
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	832.168	1	832.168	19.887	.000 ^a
	Residual	1464.534	35	41.844		
	Total	2296.703	36			

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja
 b. Dependent Variable: loyalitas kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.550	12.341		2.557	.015
	disiplin kerja	.536	.120	.602	4.460	.000

- a. Dependent Variable: loyalitas kerja



Correlations

		Correlations	
		disiplin kerja	loyalitas kerja
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.602*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
loyalitas kerja	Pearson Correlation	.602*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1840/FPSI/01.10/VI/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

13 Juni 2024

Yth. Bapak/Ibu HRD
PT. Medan Distribusindo Raya
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Annisa Irawadi
NPM : 208600290
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Medan Distribusindo Raya, Jl. Abd. Rajab Sibatupang No. 17 Linc IV, Sibuluan Raya, Kec. Pandan, Kab. Tapanuli Tengah guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya di Kota Sibolga"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Fandhi S. Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





MDR **PT. MEDAN DISTRIBUSINDO RAYA**
Jl. Karya Sembada No. 2
Kel. Timbang Deli - Kec. Amplas - Medan
Telp. 061 - 7866253 / 7867340
Fax. 061 - 7863506

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

No. 001/SKP-MDR/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Mahdi
NIK : 7154
Jabatan : Area DC Manager
Perusahaan : PT. Medan Distribusindo Raya

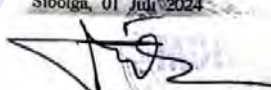
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut

Nama : Annisa Irawadi
NPM : 208600290
Fakultas : Psikologi
Jurusan : Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Medan Distribusindo Raya DC. Sibolga selama 8 hari terhitung mulai tanggal 20 Juni 2024 sampai dengan 27 Juni 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya Di Kota Sibolga".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Sibolga, 01 Juli 2024


Mahdi
Area DC Manager