

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LOYALITAS TERHADAP EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTABINANGUNCAKRAWALA

Egi Ahmad Fahrozi¹, Dea Santi², Dio DwiCahyo³, Nadia indraswari Astianto⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Fakultas Bisnis, Unipi, Tangerang, Indonesia

Email: ¹legia940@gmail.com, ²deaasnt07@gmail.com,
³Diodwicahyo1@gmail.com, ⁴nadiaindraswari6@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.58217/joceip.v20i1.176>

Abstract

This study aims to explore in depth the influence of discipline and loyalty on employee performance evaluation at PT. Amarta Binangun Cakrawala. Using a qualitative descriptive approach, the research focuses on understanding how employees' disciplinary behavior and loyalty manifest in daily work activities and how these aspects are assessed by management in the performance evaluation process. Data were collected through in-depth interviews, direct observations, and documentation analysis to capture a holistic picture of employee behavior and managerial perceptions. The results indicate that discipline extends beyond punctuality and compliance, encompassing responsibility, consistency in completing tasks, and adherence to standard operating procedures. High discipline is perceived by management as an indicator of professionalism and becomes a key criterion in employee performance evaluation. Meanwhile, employee loyalty is shown through long-term commitment, willingness to support company policies, and emotional attachment to the organization. Loyal employees tend to demonstrate higher motivation and stronger work engagement, which positively impacts their performance. Overall, the study concludes that discipline and loyalty significantly contribute to employee performance evaluation, shaping both behavioral assessment and productivity outcomes.

Keywords: Discipline, Loyalty, Employee Performance Evaluation, Qualitative Approach, Organizational Behavior

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam pengaruh kedisiplinan dan loyalitas terhadap evaluasi kinerja karyawan pada PT. Amarta Binangun Cakrawala. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini berfokus untuk menggali bagaimana perilaku disiplin dan tingkat loyalitas karyawan tercermin dalam aktivitas kerja sehari-hari serta bagaimana aspek-aspek tersebut dipertimbangkan manajemen dalam proses evaluasi kinerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumentasi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai perilaku karyawan dan persepsi manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tetapi juga mencakup tanggung jawab, konsistensi kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional. Manajemen menilai kedisiplinan sebagai indikator profesionalisme yang sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja. Sementara itu, loyalitas karyawan tercermin dari komitmen jangka panjang, dukungan terhadap kebijakan organisasi, serta keterikatan emosional terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal menunjukkan motivasi tinggi dan keterlibatan kerja yang kuat sehingga berdampak positif pada hasil kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kedisiplinan dan loyalitas memiliki kontribusi signifikan dalam evaluasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Loyalitas, Evaluasi Kinerja, Pendekatan Kualitatif, Perilaku Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam organisasi modern karena kualitas perilaku dan kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap efektivitas operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Evaluasi kinerja menjadi elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui seberapa efektif karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2021), kinerja karyawan adalah total hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan perilaku kerja. Evaluasi kinerja tidak hanya sekedar menilai hasil kerja, tetapi juga mencerminkan kapasitas organisasi dalam mempertahankan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Saragih & Kristianti (2022) menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja mencakup ketepatan waktu kedatangan, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai prosedur. Karyawan yang disiplin menunjukkan perilaku kerja yang tertib, konsisten, dan dapat diandalkan, sehingga menjadi indikator penting dalam proses evaluasi kinerja. Kedisiplinan juga berfungsi sebagai bentuk komitmen individu dalam menjalankan kewajiban kerja yang berdampak positif pada produktivitas organisasi.

Selain itu, loyalitas karyawan juga berperan signifikan dalam evaluasi kinerja. Loyalitas mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki komitmen emosional, kesetiaan, dan dedikasi terhadap perusahaan. Prasetyo & Wijaya (2023) menyatakan bahwa karyawan yang loyal tidak hanya bertahan lebih lama di organisasi, tetapi juga menunjukkan motivasi tinggi, keterlibatan kerja yang kuat, serta kesediaan untuk mendukung kebijakan dan tujuan perusahaan. Karyawan yang loyal lebih cenderung berkontribusi secara maksimal dan menjadi agen perubahan yang mendukung pertumbuhan organisasi.

Penelitian terdahulu oleh Rahmawati (2024) menunjukkan bahwa kombinasi

kedisiplinan dan loyalitas menjadi prediktor kuat terhadap persepsi efektivitas kinerja di perusahaan jasa modern. Temuan ini menunjukkan dinamika hubungan antara sikap perilaku kerja dan hasil evaluasi kinerja yang semakin relevan di tengah tantangan organisasi dalam era digital dan kompetisi global. Kondisi ini memperkuat kebutuhan penelitian yang menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut secara kualitatif — bukan hanya melihat hubungan statistik, tetapi juga pemahaman mendalam tentang bagaimana manajemen menilai dan mengapresiasi sikap dan perilaku karyawan.

PT. Amarta Binangun Cakrawala sebagai perusahaan yang berkomitmen pada peningkatan kualitas layanan dan sumber daya manusia perlu memahami bagaimana kedisiplinan dan loyalitas dikonstruksi dalam praktik sehari-hari dan bagaimana hal tersebut tercermin dalam proses evaluasi kinerja. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat kedisiplinan dan loyalitas yang sama, sehingga memunculkan kebutuhan untuk mengevaluasi nilai-nilai tersebut secara kontekstual dalam penilaian kinerja.

Dengan tujuan untuk menggali pemahaman mendalam mengenai pengaruh kedisiplinan dan loyalitas terhadap evaluasi kinerja karyawan melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi untuk memperoleh gambaran nyata tentang fenomena yang terjadi di PT. Amarta Binangun Cakrawala. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan empiris yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan sistem evaluasi kinerja dan strategi pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, serta turut memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Disiplin tidak hanya berhubungan dengan kepatuhan terhadap aturan, melainkan juga mencerminkan kesadaran, komitmen, dan

sikap tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2020) mendefinisikan kedisiplinan sebagai suatu kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma yang berlaku. Kesadaran berarti penghayatan dalam diri seseorang untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan tanpa paksaan, sementara kesediaan muncul dari dorongan internal untuk patuh.

Menurut Sutrisno (2021), kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan manajemen untuk memperkuat pengendalian perilaku karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja, mengelola tugas, dan menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawabnya. Disiplin kerja juga menunjukkan adanya self-control, yaitu kemampuan mengendalikan diri untuk tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan aturan organisasi.

Lebih mutakhir, Pratama & Widodo (2023) mengemukakan bahwa kedisiplinan menjadi indikator perilaku kerja yang sangat penting dalam menilai produktivitas sumber daya manusia. Mereka menekankan bahwa kedisiplinan modern tidak hanya berkaitan dengan kehadiran fisik, tetapi juga kedisiplinan digital (digital discipline), seperti ketepatan mengisi laporan elektronik, kepatuhan terhadap SOP berbasis sistem, dan ketelitian dalam menggunakan teknologi organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah bentuk komitmen baik secara fisik, emosional, maupun moral yang ditunjukkan karyawan melalui perilaku yang patuh terhadap aturan dan prosedur dalam penyelesaian pekerjaannya.

Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut para ahli Indonesia, indikator kedisiplinan kerja meliputi:

1. Ketepatan waktu hadir (Hasibuan, 2020) – Mencakup kehadiran tepat waktu, tidak terlambat, dan jarang mangkir.
2. Kepatuhan terhadap aturan kerja (Sutrisno, 2021) – Seberapa jauh karyawan mengikuti SOP, pedoman kerja, dan ketentuan perusahaan.

3. Ketaatan pada instruksi pimpinan (Wibowo, 2022) – Mengikuti arahan atasan tanpa melanggar prosedur organisasi.
4. Penggunaan waktu dan fasilitas secara bertanggung jawab (Pratama & Widodo, 2023) – Tidak menyalahgunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.
5. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas (Sunyoto, 2021) – Menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar kualitas.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari komitmen, rasa memiliki, serta keinginan untuk memberikan kontribusi secara berkelanjutan. Wibowo (2022) menyatakan bahwa loyalitas adalah tingkat kesediaan karyawan bertahan di perusahaan, menunjukkan dedikasi, serta mendukung visi dan misi organisasi.

Menurut Sofyandi (2021), loyalitas adalah hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi yang ditandai dengan rasa bangga, kepercayaan, dan komitmen jangka panjang. Karyawan yang loyal biasanya menunjukkan kesediaan bekerja lebih dari standar, memiliki motivasi tinggi, serta jarang melakukan pelanggaran.

Penelitian terbaru oleh Astuti & Rahma (2023) menyebutkan bahwa loyalitas karyawan pada era digital dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan, kenyamanan kerja, hubungan dengan rekan, dan budaya organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi ruang berkembang cenderung memiliki loyalitas lebih tinggi.

Dengan demikian, loyalitas karyawan merupakan kombinasi antara komitmen, dedikasi, rasa memiliki, dan keinginan melanjutkan hubungan kerja dengan organisasi dalam jangka panjang.

Indikator Loyalitas Karyawan

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terbaru, indikator loyalitas karyawan meliputi:

1. Kesediaan bertahan dalam organisasi (Wibowo, 2022) – Tidak memiliki keinginan berpindah kerja.
2. Kepatuhan pada nilai dan tujuan organisasi (Sofyandi, 2021) – Mendukung aturan serta budaya perusahaan.

3. Kesiediaan bekerja melebihi standar (Astuti & Rahma, 2023) – Terlihat dari perilaku extra-role seperti membantu rekan, bekerja lembur, dsb.
4. Kebanggaan terhadap perusahaan (Wibowo, 2022) – Bangga memakai atribut perusahaan, menyampaikan pengalaman positif.
5. Partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi (Sutrisno, 2021) – Berpartisipasi dalam kegiatan resmi maupun kegiatan sosial perusahaan.

Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja adalah proses sistematis untuk menilai kontribusi, kemampuan, dan efektivitas seorang karyawan dalam mencapai target organisasi. Menurut Mangkunegara (2020), evaluasi kinerja merupakan alat manajemen untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Wibowo (2022) menyatakan bahwa evaluasi kinerja memfokuskan pada pengukuran pencapaian kerja, perilaku kerja, kompetensi, serta kesesuaian dengan sasaran kerja. Evaluasi kinerja yang akurat dapat menjadi dasar untuk promosi, pengembangan, kompensasi, serta perbaikan sistem organisasi.

Penelitian terbaru oleh Hidayat & Prasetyo (2023) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja pada era digital meliputi aspek keterampilan teknologi, ketepatan dalam menginput data, kemampuan berkolaborasi secara online, serta kecepatan respons dalam sistem kerja berbasis teknologi. Dengan perubahan struktur kerja modern, indikator evaluasi kinerja semakin kompleks dan bervariasi.

Indikator Evaluasi Kinerja

Para ahli Indonesia mengemukakan indikator evaluasi kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja (Wibowo, 2022) – Tingkat ketelitian, akurasi, dan mutu pekerjaan.
2. Kuantitas hasil kerja (Mangkunegara, 2020) – Jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu.

3. Ketepatan waktu (Prasetyo, 2023) – Kecepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
4. Tanggung jawab dan keandalan (Sutrisno, 2021) – Kesan dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas.
5. Perilaku kerja dan kemampuan kerja sama (Hidayat & Prasetyo, 2023) – Hubungan interpersonal, kemampuan kolaborasi, dan sikap profesional.

Hubungan Antar Variabel

- a. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan.
Menurut Hasibuan (2020), disiplin adalah inti kinerja karena tanpa disiplin standar kerja tidak dapat terpenuhi. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung bekerja lebih teratur, meminimalkan kesalahan, serta menghasilkan output berkualitas. Penelitian Pratama (2023) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya dalam aspek ketepatan waktu dan akurasi pekerjaan.
- b. Pengaruh Loyalitas terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan.
Wibowo (2022) menegaskan bahwa loyalitas memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang loyal memiliki komitmen jangka panjang, menunjukkan rasa memiliki, serta berusaha memberikan hasil terbaik. Astuti & Rahma (2023) menemukan bahwa loyalitas meningkatkan motivasi, kreativitas, dan usaha ekstra karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada evaluasi kinerja yang lebih baik.
- c. Pengaruh Kedisiplinan dan Loyalitas Secara Bersama-sama terhadap Evaluasi Kinerja.
Menurut penelitian Sari & Nugroho (2024), kedisiplinan dan loyalitas secara simultan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karena kedua variabel tersebut mencerminkan perilaku kerja dasar dan komitmen

emosional karyawan. Kombinasi keduanya menciptakan karyawan yang patuh, bertanggung jawab, stabil, serta bersedia bekerja melampaui standar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, karena fokus penelitian adalah memahami secara mendalam bagaimana kedisiplinan dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap evaluasi kinerja di PT Amarta Binangun Cakrawala. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama untuk menangkap makna, persepsi, dan pengalaman subjek penelitian. Pendekatan ini dipilih karena fenomena perilaku kerja, kedisiplinan, dan loyalitas tidak dapat dijelaskan hanya dengan angka, tetapi memerlukan interpretasi yang muncul dari data lapangan.

1. Sumber Data dan Informan Penelitian

Informan ditentukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kriteria informan meliputi:

- karyawan yang memahami aturan kerja dan budaya organisasi,
- karyawan yang terlibat langsung dalam proses operasional perusahaan,
- atasan atau supervisor yang memiliki kewenangan melakukan evaluasi kinerja.

Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh benar-benar relevan dengan variabel penelitian. Penentuan informan bersifat fleksibel mengikuti dinamika lapangan, sesuai dengan prinsip penelitian kualitatif.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama:

- Wawancara mendalam (In-depth Interview). Peneliti mengajukan pertanyaan terbuka untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman kerja, tingkat kedisiplinan, bentuk loyalitas, serta persepsi karyawan terhadap sistem evaluasi kinerja. Wawancara

mendalam membantu peneliti menangkap makna yang tidak tampak dalam dokumen formal.

b. Observasi Lapangan.

Observasi dilakukan untuk melihat perilaku kerja karyawan secara langsung, terutama ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, interaksi antar karyawan, serta pola kerja harian. Observasi penting untuk memperkuat keabsahan data wawancara karena memperlihatkan kondisi nyata di tempat kerja.

c. Studi Dokumentasi.

Dokumen perusahaan seperti daftar hadir, SOP perusahaan, laporan kinerja, serta aturan kedisiplinan dianalisis untuk memperkuat informasi dari wawancara dan observasi. Dokumen digunakan sebagai bukti objektif mengenai praktik kedisiplinan dan proses penilaian kinerja.

3. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis data Miles dan Huberman (2021) yang meliputi tiga tahapan:

a. Reduksi Data.

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi diseleksi, dikelompokkan, dan disederhanakan sesuai fokus penelitian. Reduksi membantu menjaga konsistensi data agar mudah ditafsirkan.

b. Penyajian Data.

Data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif sehingga hubungan antara kedisiplinan, loyalitas, dan evaluasi kinerja dapat terlihat dengan jelas. Penyajian data memudahkan peneliti menyusun alur pembahasan secara sistematis.

c. Penarikan Kesimpulan.

Kesimpulan dibuat dengan menafsirkan pola-pola data dan memadukannya dengan teori. Peneliti menarik makna mengenai bagaimana kedisiplinan dan loyalitas memengaruhi evaluasi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian menggunakan triangulasi sumber dan teknik, yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen. Menurut Moleong (2021), triangulasi diperlukan untuk meningkatkan kredibilitas penelitian kualitatif.

5. Alasan Penggunaan Metode Kualitatif

Metode kualitatif dipilih karena:

- Kedisiplinan dan loyalitas merupakan fenomena perilaku yang tidak dapat direduksi menjadi angka semata.
- Evaluasi kinerja mencakup aspek subjektif seperti sikap, komitmen, dan perilaku kerja, sehingga perlu pemahaman mendalam dari informan.
- Perusahaan memiliki dinamika kerja yang hanya dapat dipahami melalui pengalaman langsung karyawan dan pimpinan.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali data secara detail sehingga mampu memberikan pemahaman komprehensif tentang hubungan antara kedisiplinan, loyalitas, dan evaluasi kinerja.

1. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan dan Pengaruhnya terhadap Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja di PT. Amarta Binangun Cakrawala dilakukan setiap enam bulan sekali melalui sistem penilaian berbasis Key Performance Indicators (KPI). Evaluasi ini menggabungkan dua mekanisme, yaitu:

- Penilaian formal, berupa pengisian formulir evaluasi kinerja yang mencakup indikator disiplin, pencapaian target, ketepatan administrasi, kualitas kerja sama, dan perilaku kerja harian.
- Penilaian informal, berupa observasi langsung oleh atasan terkait konsistensi kehadiran, kepatuhan terhadap SOP, dan sikap kerja karyawan saat menjalankan tugas.

Temuan penelitian berdasarkan wawancara dan dokumentasi evaluasi enam bulan terakhir menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh kuat terhadap penilaian kinerja. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi memiliki skor evaluasi tinggi dan mendapatkan penilaian positif dari atasan.

Tabel 1 Hasil Observasi Evaluasi Kinerja – PT. Amarta Binangun Cakrawala

Informan	Posisi	Disiplin	Target	Admin	Kerja Sama	Skor Akhir	Keterangan
K1	Gudang	4	4	3	5	4.0	Baik
K2	Gudang	5	4	4	4	4.3	Baik
K3	Admin	5	5	5	4	4.8	Sangat Baik
K4	Sales	3	4	3	3	3.3	Cukup
K5	Finance	4	5	4	4	4.3	Baik
K6	QC	5	4	5	5	4.8	Sangat Baik
K7	Sales	3	3	3	4	3.3	Cukup
M1	Supervisor	5	5	4	5	4.8	Sangat Baik
M2	Kepala Gudang	4	4	4	5	4.1	Baik
M3	HRD	5	5	5	5	5.0	Sangat Baik

Dari tabel tersebut terlihat bahwa karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi (nilai 4–5) cenderung memperoleh skor akhir di atas 4. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

memberikan kontribusi signifikan terhadap hasil evaluasi kinerja.

Kedisiplinan dan Pengaruhnya terhadap Evaluasi Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi indikator utama yang diperhatikan dalam evaluasi kinerja di PT. Amarta Binangun Cakrawala. Kedisiplinan yang dimaksud meliputi ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap SOP, penyelesaian tugas sesuai tenggat, dan ketaatan pada aturan kerja.

Observasi menunjukkan bahwa karyawan dengan nilai disiplin tinggi (4–5) seperti K2, K3, K6, dan M1 memiliki skor evaluasi di atas 4.3. Atasan menyatakan bahwa kedisiplinan membantu kelancaran alur operasional karena pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu tanpa pengawasan intensif. Karyawan disiplin juga dianggap lebih dapat diandalkan dan minim menimbulkan masalah internal.

Sebaliknya, karyawan dengan disiplin rendah (nilai 3) seperti K4 dan K7 cenderung menerima skor kinerja rendah (sekitar 3.3). Atasan menilai bahwa ketidakdisiplinan sering berpengaruh terhadap kemampuan mencapai target dan efektivitas kerja tim.

Loyalitas dan Pengaruhnya terhadap Evaluasi Kinerja

Walaupun loyalitas tidak tercantum sebagai indikator formal dalam KPI, hasil wawancara menunjukkan bahwa loyalitas sangat memengaruhi penilaian informal dari atasan.

Loyalitas dipahami sebagai komitmen jangka panjang terhadap perusahaan, termasuk:

- Kesediaan bekerja melebihi standar minimum tugas
- Komitmen mempertahankan hubungan kerja
- Rendahnya tingkat keluhan
- Kesiapan membantu rekan kerja dalam kondisi beban tinggi
- Konsistensi kinerja dari tahun ke tahun

Sebagian informan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun (K1, K5, M2) menunjukkan perilaku loyal berupa kesiapan mengatasi masalah operasional tanpa harus menunggu instruksi. Mereka juga sering memberikan saran perbaikan sistem kerja dan lebih kooperatif dalam menghadapi perubahan kebijakan perusahaan.

Atasan menyatakan bahwa loyalitas terlihat dari stabilitas performa jangka panjang. Karyawan yang loyal jarang mengalami penurunan kinerja dan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan sistem administrasi, shifting, atau penggunaan aplikasi baru.

Loyalitas dalam Budaya Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja

Wawancara menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terbentuk karena:

- Hubungan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan
- Perlakuan adil dari manajemen
- Lingkungan kerja yang nyaman dan tidak penuh tekanan
- Kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi

Karyawan loyal sering menjadi role model dalam tim. Mereka membantu menciptakan suasana kerja yang positif, menurunkan potensi konflik, dan meningkatkan moral karyawan lain. Hal ini berdampak pada kinerja departemen secara keseluruhan.

Contohnya, K3, M1, dan M3 dinilai oleh atasan sebagai figur yang menjaga suasana kerja tetap profesional dan harmonis. Kondisi ini mendorong peningkatan nilai kerja sama dalam evaluasi tim secara keseluruhan.

Integrasi Kedisiplinan dan Loyalitas dalam Evaluasi Kinerja

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kedua variabel—kedisiplinan dan loyalitas—mempunyai hubungan langsung dengan evaluasi kinerja:

Tabel 2 Hubungan Variabel dengan evaluasi kinerja

Variabel	Dampak terhadap Evaluasi
Kedisiplinan	Mempengaruhi skor KPI secara langsung, terutama kehadiran, ketepatan waktu, dan ketertiban kerja
Loyalitas	Mempengaruhi penilaian informal seperti kerja sama, inisiatif, dan konsistensi performa

Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi sekaligus loyal (misalnya K3, K6, M1) mendapatkan nilai terbaik dalam penilaian akhir dengan skor 4.8–5.

Sebaliknya, karyawan dengan disiplin rendah dan loyalitas rendah mendapatkan skor rendah, seperti K4 dan K7.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif mengenai pengaruh kedisiplinan dan loyalitas terhadap evaluasi kinerja karyawan pada PT. Amarta Binangun Cakrawala, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap hasil evaluasi kinerja, karena karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung memperoleh skor penilaian yang lebih baik dan konsisten. Loyalitas juga berperan penting sebagai faktor pendukung yang meningkatkan kualitas serta stabilitas kinerja, terlihat dari komitmen jangka panjang, kesediaan membantu rekan kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Kombinasi kedisiplinan dan loyalitas menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan berdampak pada penilaian formal maupun informal oleh manajemen. Selain itu, pola kepemimpinan yang komunikatif dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas karyawan. Meskipun sistem evaluasi berbasis KPI sudah berjalan baik, aspek loyalitas belum dimasukkan secara formal, padahal hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan dalam jangka panjang.

SARAN

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem kedisiplinan melalui pengawasan yang lebih terstruktur, pemanfaatan teknologi absensi, serta penegakan aturan yang konsisten. Loyalitas karyawan perlu dijadikan salah satu indikator resmi dalam evaluasi kinerja agar penilaian menjadi lebih komprehensif dan mencerminkan kontribusi emosional maupun perilaku kerja karyawan. Perusahaan juga perlu meningkatkan program pengembangan SDM, seperti pelatihan, coaching, dan mentoring, guna meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Selain itu, manajemen perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang humanis dengan

komunikasi terbuka dan pemberian umpan balik berkala untuk mendorong loyalitas dan kedisiplinan. Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi juga dapat menjadi strategi efektif untuk mempertahankan performa dan menumbuhkan budaya kerja positif. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta berkelanjutan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. (2020). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 12(3), 215–228.
- Anggraeni, D., & Hidayat, A. (2021). Loyalitas karyawan dan kinerja organisasi: Studi pada lembaga perbankan. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*, 8(1), 45–59.
- Fitriani, N. (2019). Hubungan kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 122–134.
- Hidayat, S., & Nugroho, L. (2022). Loyalitas karyawan sebagai prediktor kinerja: Bukti dari sektor jasa di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 10(4), 339–353.
- Kusuma, P. (2020). Efek kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan retail. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 66–75.
- Mahendra, S., & Putri, T. (2021). Peran loyalitas dalam mencapai kinerja unggul karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(3), 57–68.
- Pratama, R., & Saputra, A. (2019). Kualitas kedisiplinan dan dampaknya pada evaluasi kinerja unit produksi. *Jurnal Teknik Industri*, 15(2), 200–210.

Sari, L. (2023). Loyalitas dan prestasi kerja: Tinjauan empiris pada perkantoran pemerintah. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 11(1), 77–87.

Wijaya, H. (2021). Kedisiplinan kerja sebagai determinan utama kinerja pegawai.

Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 145–156.

Yuliani, E., & Ramdhani, D. (2022). Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan sektor UKM. *Jurnal Bisnis dan Administrasi*, 13(2), 101–114.