

**STUDI KOMPARATIF LOYALITAS, KEDISIPLINAN, KOMITMEN DAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT SJP DAN PT JPS**

January Pratam Putri

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
putrijanuary.jp@gmail.com

Agung Pudjianto

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
agung@untag-sby.ac.id

Sri Andayani

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
sri@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

In the current era 4.0, various aspects of life are changing and developing rapidly, as well as companies that continue to evolve due to changes in terms of technology use, demand, needs and various other aspects. In facing changes, companies are required to be capable and ready to face all changes that occur, PT SJP and PT JPS are companies that are simultaneously engaged in the transporter sector which have employees as the main key in running their business. As the main key, a spirit of loyalty, discipline, and high commitment are needed to maintain their performance well. This study uses a quantitative research method approach. This study is seen from the expansional type including the comparative research type. The unit of analysis in this study is at PT SJP and PT JPS with the differentiating variables being Loyalty, Discipline, Commitment and Employee Performance. The population in this study is all employees of PT SJP and PT JPS who work in both places. Furthermore, in this study the author uses a data collection technique, namely a questionnaire. The purpose of this study is to determine how much difference there is in Loyalty, Discipline, Commitment and Employee Performance at PT SJP and PT JPS. The analysis technique used in this study is the Independent T test. Comparative analysis between PT SJP and PT JPS shows differences in effective approaches to improving employee loyalty, discipline, commitment, and performance. PT SJP has succeeded in building loyalty through employee emotional involvement in company values, while PT JPS emphasizes the importance of stability and comfort in the workplace. In terms of discipline, PT SJP has a structured work culture with an emphasis on efficiency, while PT JPS prioritizes individual responsibility and integrity. For employee commitment, PT SJP creates a sense of self-confidence and responsibility, while PT JPS focuses on motivation and appreciation for employee contributions. Despite differences in strategy, both achieve comparable performance results, with PT SJP emphasizing work quality and PT JPS on quantity and collaboration.

Keywords: *Loyalty, Discipline, Commitment, Employee Performance*

ABSTRAK

Di era 4.0 terkini, berbagai aspek kehidupan mengalami perubahan dan berkembang secara pesat demikian pula halnya dengan perusahaan yang terus berevolusi karena adanya perubahan dari segi penggunaan teknologi, permintaan, kebutuhan dan berbagai aspek lainnya. Dalam menghadapi perubahan maka perusahaan-perusahaan dituntut berkemampuan dan kesiapan untuk menghadapi segala perubahan yang terjadi, PT SJP dan PT JPS merupakan perusahaan yang bersamaan bergerak di bidang transporter yang memiliki karyawan sebagai kunci utama dalam menjalankan bisnisnya. Sebagai kunci utama itulah, diperlukan semangat loyalitas, kedisiplinan, dan komitmen yang tinggi untuk tetap menjaga kinerjanya dengan baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilihat dari jenis *expansional* termasuk jenis penelitian komparatif. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu pada PT SJP dan PT JPS dengan variabel pembeda yaitu Loyalitas, Kedisiplinan, Komitmen dan Kinerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT SJP dan PT JPS yang bekerja di kedua tempat tersebut, Selanjutnya dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner (angket). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar perbedaan Loyalitas, Kedisiplinan, Komitmen dan Kinerja Karyawan pada PT SJP dan PT JPS. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Independent T test. Analisis perbandingan antara PT SJP dan PT JPS menunjukkan adanya perbedaan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan loyalitas, kedisiplinan, komitmen, dan kinerja karyawan. PT SJP berhasil membangun loyalitas melalui keterlibatan emosional karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan, sementara PT JPS menekankan pentingnya stabilitas dan kenyamanan di tempat kerja. Dalam hal kedisiplinan, PT SJP memiliki budaya kerja terstruktur dengan penekanan pada efisiensi, sedangkan PT JPS lebih mengutamakan tanggung jawab individu dan integritas. Untuk komitmen karyawan, PT SJP menciptakan rasa percaya diri dan tanggung jawab, sedangkan PT JPS fokus pada motivasi serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Meskipun terdapat perbedaan dalam strategi, keduanya mencapai hasil kinerja yang sebanding, dengan PT SJP lebih menekankan kualitas kerja dan PT JPS pada kuantitas serta kolaborasi.

Kata Kunci: *Loyalitas, Kedisiplinan, Komitmen, Kinerja Karyawan*

A. PENDAHULUAN

Di era 4.0 terkini, berbagai aspek kehidupan mengalami perubahan dan berkembang secara pesat demikian pula halnya dengan perusahaan yang terus berevolusi karena adanya perubahan dari segi penggunaan teknologi, permintaan, kebutuhan dan berbagai aspek lainnya. Dalam menghadapi perubahan maka perusahaan-perusahaan dituntut berkemampuan dan kesiapan untuk menghadapi segala perubahan yang terjadi, kondisi ini perlu dilakukan agar perusahaan mampu terus bertahan dalam melangsungkan kehidupannya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi karena mereka bertindak sebagai kekuatan pendorong utama bagi seluruh organisasi. Sumber daya manusia dianggap

sebagai aset yang paling berharga dalam hal keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemampuan organisasi untuk mencapai visi dan misinya tergantung pada kinerja individu dan kelompok. Jika staf perusahaan berkinerja baik, agensi perusahaan akan berkinerja baik. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2010:60) dalam (Widyastuti dan Rahardja 2018). Karena kinerja lembaga tergantung pada kinerja individu dan kelompok.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, termasuk kepatuhan dan penghormatan terhadap kesepakatan yang dibuat antara organisasi dan karyawannya. Orang yang disiplin cenderung bekerja sesuai dengan aturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Faktor loyalitas dipandang sebagai salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu (Onsardi, 2018) dalam (Suhardi, Ismilasari, dan Jasman 2021).

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016) dalam (Tarigan dan Priyanto 2021). Kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi.

PT SJP dan PT JPS merupakan perusahaan yang bersamaan bergerak di bidang *transporter* yang memiliki karyawan sebagai kunci utama dalam menjalankan bisnisnya. Sebagai kunci utama itulah, diperlukan semangat loyalitas, kedisiplinan, dan komitmen yang tinggi untuk tetap menjaga kinerjanya dengan baik sehingga penilaian kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat cukup signifikan.

Berdasarkan fenomena dan data diatas penulis menyatakan perlu adanya penelitian mengenai Loyalitas, Kedisiplinan, Komitmen dan Kinerja Karyawan. Namun dalam penelitian ini penulis mencoba membandingkan Loyalitas, Kedisiplinan, Komitmen dan Kinerja Karyawan pada dua objek penelitian yaitu pada PT SJP dan PT JPS tentunya kedua objek tersebut memiliki karakteristik yang berbeda maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“STUDI KOMPARATIF LOYALITAS, KEDISIPLINAN, KOMITMEN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SJP DAN PT JPS”**.

B. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Loyalitas

Menurut Hasibuan dalam (Citra dan Fahmi 2019) loyalitas atau kesetiaan adalah unsur yang digunakan untuk menilai karyawan dilihat dari kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dapat mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dari pihak yang tidak bertanggungjawab.

Pengertian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2018:193) dalam (Rifaldo 2022), mengatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

Pengertian Komitmen

Menurut Usman (2009:482) dalam (Wahyuning 2016), komitmen adalah sikap konsisten, konsisten adalah sikap kokoh dan teguh pada pendirian meskipun berbagai ancaman menghadang Orang yang konsisten dapat diramalkan tingkah lakunya, tidak mudah berubah-ubah prilakunya (sikap dan perbuatan), ucapannya dan janjinya dapat dipercaya, serta sesuai antara perkataan dan perbuatan. Ketidak konsistenan antara ucapan dan perbuatan, janji dan pembuktiannya, dapat mengurangi bahkan menghilangkan kepercayaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2005) dalam (Robbi dan Pragiwani 2019) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini dilihat dari jenis eksplainsinya termasuk jenis penelitian komparatif. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu pada PT SJP dan PT JPS dengan variabel pembeda yaitu Loyalitas, Kedisiplinan, Komitmen dan Kinerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT SJP dan PT JPS yang bekerja di kedua tempat tersebut, tentunya kedua objek tersebut memiliki karakteristik yang berbeda. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yakni teknik *sampling jenuh*. Selanjutnya dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner (angket). Peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang dimana nanti peneliti memberikan pernyataan dari indikator pada setiap variabel. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar perbedaan Loyalitas, Kedisiplinan, Komitmen dan Kinerja Karyawan pada PT SJP dan PT JPS. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Independent T test.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji independent sample t-test digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel yang berpasangan. Setelah melakukan tahap uji kesamaan varian (homogenitas) dengan F test dapat diketahui variabel yang memiliki varian yang sama atau berbeda. Uji T test (*independent sample t test*) dapat dilakukan dengan menggunakan asumsi dari hasil uji F test (*Levene's Test*).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel:
 - a) Jika nilai Thitung $\geq$ Ttabel, maka H0 ditolak
 - b) Jika nilai Thitung $\leq$ Ttabel, maka H0 diterima
2. Dengan melihat nilai probabilitas signifikansi:
 - a) Probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima
 - b) Probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H0 diterima dan Ha ditolak

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Loyalitas	Equal variances assumed	10,796	0,002	-8,381	58	0,000	-5,667	0,676	-7,020	-4,313
	Equal variances not assumed			-8,381	42,329	0,000	-5,667	0,676	-7,031	-4,302
Kedisiplinan	Equal variances assumed	6,064	0,017	-3,938	58	0,000	-1,800	0,457	-2,715	-0,885
	Equal variances not assumed			-3,938	50,507	0,000	-1,800	0,457	-2,718	-0,882
Komitmen	Equal variances assumed	4,375	0,041	-6,343	58	0,000	-3,200	0,504	-4,210	-2,190
	Equal variances not assumed			-6,343	50,087	0,000	-3,200	0,504	-4,213	-2,187
Kinerja Karyawan	Equal variances assumed	0,348	0,558	-1,904	58	0,062	-1,100	0,578	-2,257	0,057
	Equal variances not assumed			-1,904	57,986	0,062	-1,100	0,578	-2,257	0,057

Sumber : Hasil Kuesioner diolah menggunakan IBM SPSS 24

Kemudian pada tabel diatas terdapat dua kolom, kolom pertama dengan asumsi *variance* kedua kelompok tersebut sama (*Equal variances assumed*), sedangkan pada kolom kedua dengan asumsi tidak sama (*Equal variances not assumed*). Untuk memilih kolom mana yang akan digunakan, maka dilihat pada kolom uji F, jika signifikannya $> 0,05$ maka *variance* sama (*Equal variance assumed*) sebaliknya jika signifikannya $< 0,05$ maka *variance* tidak sama (*Equal variances not assumed*). Dari uji F menunjukkan bahwa variabel Loyalitas, Kedisiplinan dan Komitmen *variance* kedua kelompok tersebut tidak sama maka

untuk uji independent sampel t-tes (uji beda) menggunakan *Equal variances not assumed*, kemudian untuk variabel Kinerja Karyawan *variance* kedua kelompok tersebut sama maka untuk uji independent sampel t-tes (uji beda) menggunakan *Equal variances assumed*.

Pengujian Hipotesis :

a. Hipotesis Pertama

H0: Tidak ada perbedaan Loyalitas Karyawan pada PT SJP dan PT JPS

Ha: Ada perbedaan Loyalitas Karyawan pada PT SJP dan PT JPS

Analisis: Berdasarkan Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ artinya *variance* kedua kelompok tersebut tidak sama maka untuk uji independent sampel t-tes (uji beda) menggunakan *Equal variances not assumed*. Sehingga Hasil uji statistic pada variabel Loyalitas diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($8,381 > 2,018$). Dari kolom uji t menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya pada variabel loyalitas terdapat perbedaan yang signifikan antara loyalitas PT SJP dan PT JPS. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 yang berbunyi “Tidak ada perbedaan loyalitas karyawan pada PT SJP dan PT JPS” ditolak dan Ha yang berbunyi “Ada perbedaan loyalitas karyawan pada PT SJP dan PT JPS” diterima.

b. Hipotesis kedua

H0: Tidak ada perbedaan tingkat Kedisiplinan Karyawan pada PT SJP dan PT JPS

Ha: Ada perbedaan tingkat Kedisiplinan Karyawan pada PT SJP dan PT JPS

Analisis: Berdasarkan Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ artinya *variance* kedua kelompok tersebut tidak sama maka untuk uji independent sampel t-tes (uji beda) menggunakan *Equal variances not assumed*. Hasil uji statistic diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($3,938 > 2,008$). Dari kolom uji t menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya pada Kedisiplinan terdapat perbedaan yang signifikan antara Kedisiplinan pada PT SJP dan PT JPS. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 yang berbunyi “Tidak ada perbedaan tingkat Kedisiplinan Karyawan pada PT SJP dan PT JPS” ditolak dan Ha yang berbunyi “Ada perbedaan tingkat Kedisiplinan Karyawan pada PT SJP dan PT JPS” diterima

c. Hipotesis ketiga

H0: Tidak ada perbedaan Kepatuhan Komitmen Karyawan pada PT SJP dan PT JPS

Ha: Ada perbedaan Kepatuhan Komitmen Karyawan pada PT SJP dan PT JPS

Analisis: Berdasarkan Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ artinya *variance* kedua kelompok tersebut tidak sama maka untuk uji independent sampel t-tes (uji beda) menggunakan *Equal variances not assumed*. Selanjutnya untuk variabel Komitmen hasil uji statistic diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($5,343 > 2,008$). Dari kolom uji t menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya pada komitmen terdapat perbedaan yang signifikan antara

komitmen PT SJP dan PT JPS. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berbunyi “Tidak ada perbedaan Kepatuhan Komitmen Karyawan pada PT SJP dan PT JPS” ditolak dan H_a yang berbunyi “Ada perbedaan Kepatuhan Komitmen Karyawan pada PT SJP dan PT JPS” diterima.

d. Hipotesis keempat

H_0 : Tidak ada perbedaan Kinerja Karyawan pada PT SJP dan PT JPS

H_a : Ada perbedaan Kinerja Karyawan pada PT SJP dan PT JPS

Analisis: Berdasarkan Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,558 > 0,05$ artinya *variance* kedua kelompok tersebut sama atau tidak ada perbedaan maka untuk uji independent sampel t-tes (uji beda) menggunakan *Equal variances assumed*. Sehingga diperoleh hasil uji statistic pada variabel Kinerja Karyawan diketahui bahwa nilai t hitung lebih rendah dari pada t table ($1,904 < 2.001$). Dari kolom uji t menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,062 lebih besar dari 0,05. Artinya pada Kinerja Karyawan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Kinerja Karyawan PT SJP dan PT JPS. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk Kinerja Karyawan H_0 yang berbunyi “Tidak ada perbedaan Kinerja Karyawan pada PT SJP dan PT JPS” diterima dan H_a yang berbunyi “Ada perbedaan Kinerja Karyawan pada PT SJP dan PT JPS” ditolak.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis komparatif Loyalitas, Kedisiplinan, Komitmen dan Kinerja Karyawan PT SJP dan PT JPS .

1. Berdasarkan analisis karakteristik responden dalam studi komparatif antara PT SJP dan PT JPS, dapat disimpulkan bahwa kedua perusahaan memiliki profil demografis yang cukup berbeda dengan beberapa kesamaan. Karakteristik Jenis Kelamin menunjukkan keseimbangan di PT SJP dengan proporsi laki-laki dan perempuan, sementara PT JPS didominasi oleh laki-laki. Dalam hal Usia, Secara keseluruhan, kedua perusahaan memiliki profil karyawan yang relatif muda, dengan dominasi pendidikan tinggi di antara responden.
2. Analisis perbandingan antara PT SJP dan PT JPS menunjukkan adanya perbedaan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan loyalitas, kedisiplinan, komitmen, dan kinerja karyawan. PT SJP berhasil membangun loyalitas melalui keterlibatan emosional karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan, sementara PT JPS menekankan pentingnya stabilitas dan kenyamanan di tempat kerja. Dalam hal kedisiplinan, PT SJP memiliki budaya kerja terstruktur dengan penekanan pada efisiensi, sedangkan PT JPS lebih mengutamakan tanggung jawab individu dan integritas. Untuk komitmen karyawan, PT SJP menciptakan rasa percaya diri dan tanggung jawab, sedangkan PT JPS fokus pada motivasi serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Meskipun terdapat perbedaan dalam strategi, keduanya mencapai hasil kinerja yang sebanding, dengan PT SJP lebih menekankan kualitas kerja dan PT JPS pada kuantitas serta kolaborasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Citra, Lola Melino, dan Muhammad Fahmi. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):214–25.
- Robbi, dan Meita Pragiwani. 2019. "PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, KOMITMEN EFEKTIF DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. BANK BUKOPIN, TBK KANTOR PUSAT)." 2(1):19–24.
- Suhardi, Ahmad, Ismilasari Ismilasari, dan Jumawan Jasman. 2021. "Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2):1117–24. doi: 10.36778/jesya.v4i2.421.
- Tarigan, Bersihanta, dan Aria Aji Priyanto. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan." *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* 20(1):1–10. doi: 10.22225/we.20.1.2890.1-10.
- Wahyuning, Tri. 2016. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN, MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PROFESIONALISME GURU SD NEGERI KECAMATAN ABUNG TINGGI KABUPATEN LAMPUNG UTARA." Universitas Lampung.
- Widyastuti, Nova, dan Edy Rahardja. 2018. "ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)." *Diponegoro Journal of Management* 7(1):1–13.