

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain dapat dijadikan suatu acuan atau gambaran dan sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan penelitian ini namun dilakukan pada obyek yang berbeda.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Varibel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Triamurti, Ferieska Elen (2021)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan di Hotel Lava View.	Disiplin kerja Lingkungan kerja Kinerja karyawan	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	I M. Budiarta, I G. A. N. Gd Eka Teja Kusuma dan I W. G. Antok Setiawan Jodi (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem.	Disiplin kerja Loyalitas kerja Kinerja karyawan	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja tidak berpengaruh dan Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Varibel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Lutfiaida Karimah (2021)	Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan : Studi pada karyawan PT. Bhakti Idola Tama.	Disiplin kerja Loyalitas karyawan Kinerja karyawan	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. <i>Bhakti Idola Tama</i> .
4	Vivin Syafiah (2022)	Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada KPU Kota Batu.	Disiplin kerja Loyalitas kerja Kinerja karyawan	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda	Secara simultan ada pengaruh variabel disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPU Kota Batu.
5	Leti Marjanuar di dan Sri Langgeng Ratnasari (2019)	Pengaruh disiplin kerja, loyalitas, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam.	Disiplin kerja Loyalitas kerja Pengembangan karir Kinerja karyawan	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja, loyalitas, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam.

Adapun alasan peneliti mengambil penelitian tersebut adalah sebagai perbandingan karena sama-sama menggunakan variabel dalam melakukan penelitian, sedangkan yang membedakan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah obyek penelitian dan metode analisis data. Dalam penelitian

ini menggunakan beberapa metode analisis data yaitu : rentang skala dan regresi linear berganda

B. Landasan Teori

Bagian ini menjelaskan tentang teori dari variabel yang digunakan, yaitu Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawn, dan Kinerja Karyawan. Ketiga variabel variabel tersebut akan dipaparkan secara rinci, sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Pada bagian ini Disiplin Kerja akan diuraikan mulai dari pengertian, jenis-jenisnya, indikator, faktor yang mempengaruhi, sebagai berikut:

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti, dan taat terhadap peraturan serta norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan siap menerima sanksi sanksinya bila melanggar. Berikut pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Mangkunagara (2013) yang berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak kinerja yang menurun. Maka, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih ada kebiasaan karyawan yang melambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang ditentukan, atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Kedisiplinan diartikan dengan karyawan bersedia mematuhi peraturan yang ada, melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik, dan selalu dan pulang tepat pada waktunya. Menurut Pandi Afandi (2016) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan menurut Handoko (2014) antara lain:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah pencegahan yang dilakukan agar setiap tindakan dan perilaku dari para karyawan jangan sampai berperilaku negatif. Artinya disiplin yang dilakukan untuk mencegah dan sebelum terjadinya masalah. Dengan kata lain disiplin preventif dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari penerapan disiplin preventif adalah

untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata mata karena dipaksa manajemen, melainkan kemauan dari karyawan itu sendiri.

2) Disiplin Korektif

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

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan agar mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang, sebuah contoh sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

a) Peringatan Lisan

Karyawan yang melakukan ringan akan menerima peringatan lisan oleh atasan landing dan diberi tahu jika masih

mengulangi perbuatannya, maka karyawan akan menerima hukuman yang lebih berat.

b) Peringatan Tertulis

Karyawan yang melanggar akan diberikan peringatan tertulis oleh atasan langsung, peringatan ini masuk dalam arsip karyawan, karyawan akan di beri sanksi yang lebih berat jika periode tertentu tidak dapat mengubah dan memperbaiki perilakunya.

c) Pemberhentian Sementara

Karyawan kembali melanggar peraturan yang berlaku dan berakibat pada pemberhentian sementara tanpa mendapat gaji untuk waktu tertentu. Karyawan diberi peringatan terakhir dari pimpinan, bahwa karyawan akan diberhentikan atau dipecat jika masih melanggar dalam periode waktu tertentu

d) Pemberhentian atau Pemecatan

Karyawan diberhentikan atau dipecat dari pekerjaan karena kembali mengulangi kesalahannya dengan melanggar peraturan.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran serius tertentu, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut biasanya akan langsung dipecat. Sedangkan menurut Mangkunagara (2013) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

- a) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang berlaku di perusahaan
- b) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak berlandaskan dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dengan cara mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin merupakan suatu bagian penting dalam perusahaan. Menurut Arika D (2016) indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Kehadiran adalah tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan mencakup jam kehadiran karyawan.
- 2) Tingkat Kewaspadaan adalah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada peraturan kerja adalah karyawan diharuskan mengikuti dan menaati aturan yang dibuat organisasi demi kenyamanan kelancaran dalam bekerja.

- 4) Ketaatan pada standar kerja adalah karyawan dalam melaksanakan diharuskan menaati standar kerja yang telah ditetapkan sesuai aturan agar meminimalisir dan menghindari kecelakaan kerja.
- 5) Etika kerja adalah etika karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai sesama karyawan maupun atasan.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014) pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan.
- 2) Teladan pimpinan.
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Sedangkan menurut Ardana, Mujatim, dan Utama (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemberian kompensasi yang cukup memadai
- 2) Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan,
- 3) Adanya penghargaan pada prestasi,

- 4) Adanya keteladanan pimpinan,
- 5) Penerapan disiplin yang bersifat memotivasi,
- 6) Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin.

2. Loyalitas Karyawan

Pada bagian ini Loyalitas Karyawan akan diuraikan mulai dari pengertian, indicator, faktor yang mempengaruhi, sebagai berikut:

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesehatan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Riyanti (2017), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Steers dan Porter, dalam Nitisemito (2016) berpendapat bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik baiknya dan kedua,

loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan.

Hasibuan (2021), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Reinheld, dalam Susanto (2014) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

b. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan menurut Gozaly dan Wibawa (2018) sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi adalah keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.

- 2) Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi adalah nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi adalah kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas akan terwujud apabila kebutuhan hidup pekerjaannya dapat terpenuhi, sehingga perusahaan betah dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Runtu (2020), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

- 1) Karakteristik Pribadi Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik Pekerjaan Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.

- 3) Karakteristik Desain Perusahaan Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.
- 4) Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkapkan dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru akan dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik, seperti telah diharapkan.

3. Kinerja Karyawan

Pada bagian ini Kinerja Karyawan akan diuraikan mulai dari pengertian, indikator, faktor yang mempengaruhi, sebagai berikut:

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh

seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, hal ini diungkapkan oleh Primadi & Liyas (2017).

Kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja Wibowo (2007). Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2018) Kinerja merupakan suatu hasil dari proses yang diukur dan mengacu semasa periode dalam waktu tertentu berlandaskan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ditetapkan pada sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kauntitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ruliana & dkk, 2016).

Menurut Sinambela (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukuran disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri, Afandi P (2018) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas adalah yang berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

- 2) Kualitas adalah pertimbangan ketelitian, presisi, hasil, dan kelengkapan yang berkaitan dengan tugas-tugas di dalam organisasi.
- 3) Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dilihat sudut koordinasi dengan hasil output yang sesuai serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi secara efektif untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunagara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut.

1) Faktor Kemampuan

Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2016) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan dan Keterampilan Individu
- 2) Faktor Dukungan Organisasi
- 3) Faktor Psikologis

C. Hubungan Antar Variabel

Bagian ini menjelaskan tentang keterkaitan antar masing-masing variabel, antara lain:

1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sikap disiplin dijalankan dengan baik maka akan menghasilkan citra yang baik bagi pelaku dan menghasilkan kinerja yang berkualitas pada perusahaan, maka perusahaan tidak akan mengalami kerugian yang disebabkan jika kinerja karyawan menurun. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, tidak pada karyawan sebagai pribadi. Dalam hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin yang karyawan tersebut miliki. Disiplin kerja apabila tidak ditegakkan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Apabila suatu organisasi tidak memiliki disiplin kerja, para karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab besar yang mereka pikul yang akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

2. Hubungan Loyalitas Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja karyawan, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Reichheld dalam Utomo (2002) semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Dengan demikian loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Loyalitas perlu ditumbuhkan secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, dengan

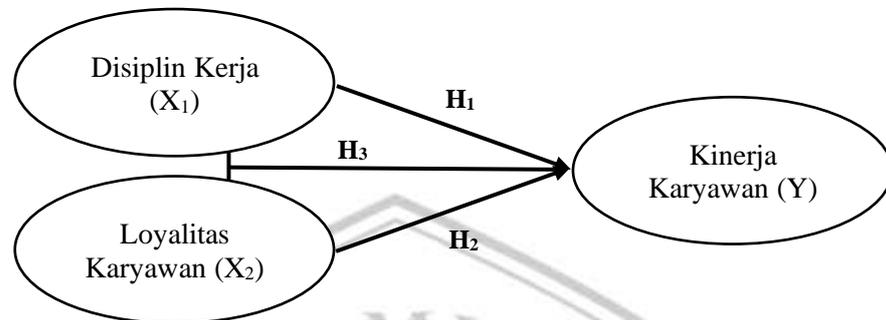
demikian akan timbul solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka secara konseptual bahwa kinerja karyawan merupakan bentuk dari hasil kerja yang telah dicapai dengan menjalankan tugas yang telah ditanggungjawabkan kepada pekerja untuk mencapai tujuan dalam periode tertentu. Begitupun dengan disiplin kerja yang juga berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan. Karena dalam penerapan disiplin kerja membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas pada bidangnya yang akan menjalankan disiplin kerja tersebut dengan baik sebab disiplin kerja merupakan tanggung jawab pekerja yang sudah diberikan kepada pekerja tersebut.

Selain itu dalam perusahaan disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian kinerja, akan lebih baik jika diimbangi dengan loyalitas karyawan yang baik. Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja yang baik, setiap karyawan harus memiliki loyalitas dan kedisiplinan yang tinggi. Karena dengan loyalitas yang baik sudah pasti tercipta kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan karyawan dapat terjamin. Begitu pula sebaliknya jika disiplin yang tinggi sudah jelas karyawan akan sangat menghormati dan patuh akan peraturan yang berlaku pada perusahaan ataupun organisasi. Dengan demikian maka terciptalah kinerja yang optimal.

Adapun kerangka pikir yang dapat dikemukakan dalam bentuk gambar dibawah ini:



Gambar 2. 1

Hubungan Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

E. Hipotesis

Menurut Sekaran (2016), Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut dapat diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian. Berdasarkan pada uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, serta kerangka pikir yang diajukan dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Samudra Kencana.

H₂ Diduga bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Samudra Kencana.

H₃ Diduga bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Samudra Kencana