

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan pelatihan, pengimbalan, dan penilaian, Dessler (dikutip di Sutrisno, 2019:03).

Menurut Sutrisno (2019:04) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun secara organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Menurut Dessler (dikutip di Kasmir, 2015:07) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Fathoni (2014:8) manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia, keempat suku kata terbuti tidak sulit untuk dipahami artinya. Dimaksud manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2015:14) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis jabatan (*job analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*human resources planning*)
3. Penarikan Pegawai (*recruitment*)
4. Seleksi (*selection*)
5. Pelatihan Dan Pengembangan (*training and development*)
6. Evaluasi Kinerja (*performance evaluation*)
7. Kompensasi (*compensation*)
8. Jenjang karier (*career path*)
9. Keselamatan Dan Kesehatan (*safety and health*)
10. Hubungan Industri (*industrial relation*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2014:97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila

peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan ketetapan, menggambarkan adanya disiplin kerja yang baik.

Menurut singodimedjo (dikutip di sutrisno, 2019:86) mengatakan disiplin sikap ketersediaan yang kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dikutip di Sutrisno, 2019:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.2.3 Indikator-Indikator Disiplin kerja

Menurut Afandi (2021,21) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi,diantaranya :

1. Masuk kerja tepat waktu

Hasil dan tujuan utama dari menerapkan kedisiplinan di tempat kerja adalah membatasi dan mengurangi masalah akibat perilaku tidak disiplinmisalnya seperti keterlambatan kerja dan absensi yang sering mengganggu produktivitas karyawan dan timnya sehingga perusahaan tidak bekerja dengan optimal.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Penggunaan waktu secara efektif tujuan disiplin kerja membantu perusahaan atau manajemen untuk mengidentifikasi perilaku tidak baik di tempat kerja sehingga bagi mereka yang sering melanggar kedisiplinan kantor. Perusahaan berhak untuk memecatnya setelah melalui beberapa surat peringatan tentunya.

3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Sebagaimana kita tahu bahwa tidak kerja memiliki peran agar kedisiplinan bisa terus dipatuhi oleh seluruh karyawan, oleh sebab itu bagi karyawan yang sering melanggar aturan atau tidak kerja maka sudah menjadi kewajiban bagiperusahaan untuk menilai, menegur dan mungkin member sanksi sehingga aturan disiplin kerja ini jelas di ketahui oleh semua.

4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan, Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

5. Target pekerjaan

Pekerja melakukan hal yang diperintahkan pekerja agar perusahaan dapat tumbuh. Pertumbuhan tersebut yang lalu disebut sebagai target, untuk itu hal-hal yang dicapai setiap pekerja harusla mendukung pertumbuhan perusahaan. Perintah untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sering dipandang sebagai target oleh pekerja.

6. Membuat laporan kerja harian

Karyawan harus membuat laporan harian. Laporan yang dibuat oleh pelaksana lapangan yang berisi tentang uraian kegiatan yang dilakukan dalam satuan hari. Dengan hal lain informasi penting yang harus ditulis dalam laporan harian : Rincian pekerjaan yang sedang dikerjakan.

2.1.3 Loyalitas kerja

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Organisasi merupakan wadah atau sarana bagi suatu kelompok individu yang minimal memiliki satu kesamaan visi dan misi. Satu hal penting yang sangat diperlukan oleh sebuah organisasi untuk mempertahankan keberadaannya adalah loyalitas dan kebersamaan dari anggotanya. Loyalitas erat kaitannya dengan

kestiaan. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas terhadap organisasinya memiliki kesadaran pribadi untuk memanfaatkan semua potensi yang ada dalam dirinya demi kemajuan organisasi. Loyalitas itu sendiri dapat diartikan tekad atau kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut Oxford Dictionary (dikutip di Chaerudin, 2020:91) loyalitas adalah mutu dari sikap setia (loyal), sedangkan loyal didefinisikan sebagai tindakan member atau menunjukkan dukungan atau kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi.

Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan. Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bias mendapatkan sifat loyal dari karyawan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal. Dalam Pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi point utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Menurut Mardalis (dikutip di Chaerudin, 2020:93) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas seorang karyawan kepada perusahaan tempat bekerja pada umumnya disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Penghasilan yang layak sesuai standar
2. Memberikan kebutuhan spiritual sesuai dengan keyakinannya
3. Sesekali perlu melakukan kegiatan refreshing seperti outbond atau family gathering

4. Menempatkan posisi karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan minat dan keahlian
5. Memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk mengembangkan karir
6. Memperhatikan rasa nyaman untuk menghadapi masa depan
7. Menanamkan pada karyawan untuk mempunyai jiwa loyal pada perusahaan
8. Sesekali mengajak karyawan untuk memberikan masukan bagi perusahaan
9. Memberikan fasilitas dan suasana yang menyenangkan

2.1.3.3 Indikator-Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Chaerudin (2020:96) terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan perusahaan untuk mengukur loyalitas karyawan tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada seorang karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan. Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan itu timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sangsi yang diterima apabila melanggar peraturan tersebut.
2. Tanggung jawab pada perusahaan. Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya.

Karyawan akan berhati-hati dalam menjalankan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

3. Kemauan untuk bekerja sama. Karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam satu kelompok memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian perusahaan untuk mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang karyawan secara individual.
4. Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Sesuai pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik menyangkut hubungan kerja maupun hubungan pribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan. Sebagai manusia karyawan pasti mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi masalah ini dengan bijaksana. Hal seperti ini hanya dapat dilakukan bila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja karyawan

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2015:182).

Menurut Sutrisno (2019:151) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Dengan demikian hasil beberapa ahli diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah di capai oleh pegawai atau hasil nyata yang dijalankan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja juga dapat dikatakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2015:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan

yag telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada ahirnya menunjukan kinerja yang kurang baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pengetahuan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya, yang pada ahirnya akan mengurangi kinerjanya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik, maka akan sulit

menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda atau sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan merasa terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak memiliki dorongan atau rangsangan untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

6. Loyalitas

Merupakan kesetiaan Karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan pihak pesaing.

7. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Miner (dikutip di Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018:192) untuk mencapai atau melinai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah perkerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2015:193) menyatakan bahwa, hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu, karyawan masuk kerja selalu tepat pada waktunya. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Busro (2018:95) menyatakan bahwa, hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

2.1.5.2 Hubungan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2015:192) menyatakan bahwa hubungan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu, Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik

dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Chaerudin (2020:82) menyatakan bahwa hubungan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu, pihak perusahaan perlu memikirkan langkah-langkah yang cermat demi mencapai loyalitas dan kinerja yang baik dari para karyawan. Salah satunya dengan memikirkan kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk karyawan. Kepuasan karyawan pastinya akan meningkatkan motivasi mereka untuk memajukan perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan akan sangat mungkin berpotensi menghancurkan perusahaan. Mematuhi kebutuhan karyawan bukan berarti menyetujui semua tuntutan yang mereka minta.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah penelitian sebelumnya yang disusun dalam bentuk tabel :

Tabel 1.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Jepry Dan Nanda Harry Mardika	Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Express. Jurnal Emba. Volume 8. No. 1 Februari 2020	Variabel yang diteliti yaitu Kedisiplinan (X1), Motivasi (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh 116 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap disiplin dan motivasi pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien 07,588.	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja. Dan menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis linier berganda.	Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti.

Lanjutan Tabel 1.1

2	Rima Dwining Tyas Dan Bambang Swanto Sununharyo.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refineriy unit IV Cilacap Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 62. No 1. September 2018.	Variabel yang diteliti yaitu Disiplin kerja (X1),Lingkungan Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis regresi linier berganda). Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun persial.	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan menggunakan teknik analisis linier berganda.	Objek peneltitian dan jumlah reponden yang diteliti.
3	Anjelika Wulan Tambah, R. J. Pio dan S. A. P. Sambul	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 7. No 1. Tahun 2018.	Variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja (X1), Loyalitas Karyawan (X2) sebagai variabel bebas. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Alat analisis yaitu analisis linier berganda. Hasil peneitian ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara Persia maupun simultan.	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Menggunakan teknik analisis linier berganda.	Objek penelitian dan jumlah respoden yang diteliti berbeda.

Lanjutan Tabel 1.1

4	N. P. N.S. Astiti, I. K. Suamba, dan N. W. P. Artini.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Agrowisata Bagus , Agro Pelaga. Jurnal Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian Volume 3. No1. Tahun 2019.	Variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Dan Loyalitas Karyawan (X3) sebagai variabel bebas. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Alat analisis structural aquation modeling (SEM) melalui pendekatan partial least squares (PLS). Hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Variabel memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama yaitu disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian, jumlah responden yang diteliti, dan analisis yang digunakan berbeda.
5	Dewi Lasari	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Goa.	Variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja (X1), Loyalitas (X2) sebagai variabel bebas. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Alat analisis yang digunakan yaitu statistic deskriptif, asumsi klasik,	Menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama yaitu disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja	Objek penelitian dan jumlah reponden yang diteliti berbeda.

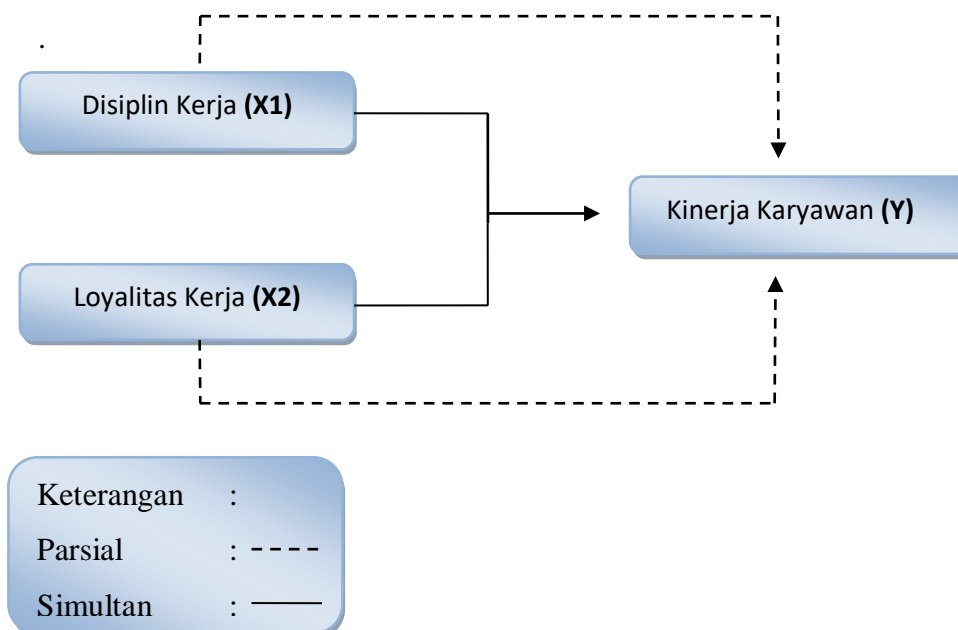
Lanjutan Tabel 1.1

			Linier berganda, koefisien determinasi, dan hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandala Finance Goa.		
--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran serta pegawai dalam proses pekerjaan. Organisasi adalah integritas impersonal dan sangat rasional atau sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang disepakati.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan pengaruh antara variabel independen, dalam hal ini adalah disiplin kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014: 134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang

diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga adanya Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Cabang Baturaja, baik secara persial maupun simultan.