

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selain itu menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2017: 34) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Pengertian kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi berorientasi profit maupun nonprofit yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan Rivai dan Sagala (2013: 548) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Selain itu pengertian kinerja juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2014: 77) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai

dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari pengertian para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab dan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189) antara lain:

##### 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 yang telah ditetapkan.

##### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

##### 3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memduahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Yaitu 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 untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

#### 4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat

karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

#### 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

#### 8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

#### 9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana 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 dari pihak pesaing

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

### 13) 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 dengan perintah yang harus dikerjakan.

#### **2.1.1.3 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator kinerja sebagai berikut:

##### 1. Kualitas

Untuk mengukur kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaannya yang dihasilkan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan keseluruhan dari jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

##### 3. Ketepatan Waktu

Untuk mengukur ketepatan waktu dapat diukur dengan persepsi karyawan terhadap aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu

yang telah ditetapkan secara maksimal waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

#### 4. Efektivitas

Merupakan pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian pada perusahaan.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009: 97) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, perilaku, atau perbuatan yang sesuai dengan aturan.

Menurut Handoko (2011: 208) disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Menurut Komarudin (2001: 239) disiplin adalah suatu keadaan dimana tenaga kerja dalam organisasi baik pemerintah maupun swasta harus dapat mematuhi peraturan dan tertib dalam organisasi atau lembaga baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan tujuan agar semua kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik.

Menurut Sastrohadiwiryono (2010) disiplin adalah sikap menghargai, menghargai, dan menaati ketentuan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankan peraturan dan tidak mengingkari sanksi jika melanggar tugas dan otoritas yang diberikan kepada mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pendapat para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan terhadap peraturan yang telah disepakati baik tertulis maupun tidak tertulis dan atas rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika disiplin dijalankan dengan baik maka akan menghasilkan citra yang baik bagi pelaku dan menghasilkan kinerja yang berkualitas pada perusahaan.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama

d) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian/motivasi sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga atau semangat dengan pujian tersebut. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

### **2.1.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Rivai (2012: 444), yaitu sebagai berikut:

- a) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- b) Kepatuhan terhadap peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c) Kepatuhan terhadap standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Tingkat tinggi kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Kerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan tindakan tidak patuh terhadap peraturan, maka penting untuk bekerja etis diterapkan dalam kehidupan bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

## **2.1.3 Loyalitas Kerja**

### **2.1.3.1 Definisi Loyalitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2002) loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini digambarkan oleh kesediaan karyawan

dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab. Sedangkan menurut Nitisemito (2008:177) loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab.

Poerwadaminta (2013:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Mudiarta (2004:235) Loyalitas kerja merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan sikap dari karyawan yang menunjukkan kesetiaannya terhadap perusahaan melalui rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan tetap bertahan dalam perusahaan meskipun perusahaan tersebut dalam keadaan baik ataupun buruk.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Steers dan Porter, dalam Kusumo (2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1) Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, umpan balik, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki.

2) Karakteristik Pekerjaan

Berupa tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.

3) Karakteristik Desain Perusahaan

Dilihat dari tingkat keikutsertaan dalam pengambilan setiap keputusan di perusahaan.

4) Pengalaman yang Diperoleh Dalam Pekerjaan

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman terhadap perusahaan.

### **2.1.3.3 Indikator-indikator Loyalitas Kerja**

Menurut Siswanto dalam Trianasari (2014), indikator loyalitas kerja antara lain:

1) Taat pada peraturan

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

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

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

4. Rasa memiliki terhadap perusahaan

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

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi hubungan sosial antara karyawan serta hubungan harmonis antara atasan dan karyawan.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan

dalam bekerja serta karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini, berikut table penelitian terdahulu:

**Table 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda kota Tanjung balai  (Iriani,2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi, Disiplin kerja dan Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Pada Bappeda kota Tanjung balai
2.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kreativitas Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali  (Ni Kadek Sundari Lusia Lestari, 2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prisma tama Cabang Bali. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prisma tama Cabang Bali.
3.	Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Cabang Samarinda.  (Arisona Chony Ronaldy, Irsan Tricahyadinata, dan Siti Maria, 2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	Loyalitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. BFI Cabang Samarinda. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. BFI Cabang Samarinda. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT BFI Cabang Samarinda.

4.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture  (Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution & Hesti Sabrina,2020)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado  (Anjelika Wulan, Pio & Sambul, 2018)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
6.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Malindo Intitama Raya  (Nur Wahdania Putri, 2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2.3 Hubungan Antar Variable

### 2.3.1 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 (2013:193) 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.

Pernyataan di atas telah dibuktikan kebenarannya oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniawati & Fitriyani, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Loyalitas Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, 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 (2002:9) 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.

Pernyataan di atas telah dibuktikan kebenarannya oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ni Kadek Sundari (2018) menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

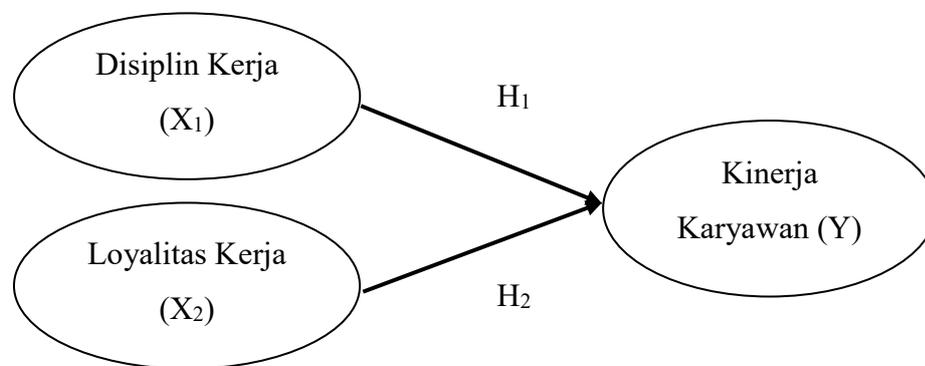
## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dari hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka secara konseptual peneliti berpendapat 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 kerja 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.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sintya Kumala Dewi dkk (2018) pada PT. Amertha Lintas Persada Di Surabaya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan konsep kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan tinggi.

H<sub>2</sub> : Semakin tinggi loyalitas kerja, maka kinerja karyawan akan tinggi.