

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan Merupakan Istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).<sup>1</sup> Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (peralatan).<sup>2</sup> Sedangkan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; pekerja.<sup>3</sup>

Rowen mengutip pendapat mangkunegara yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikannya.<sup>4</sup> Kenny Arista mengutip pendapat Hriandja yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung:, PT.Rafika Ditama 2017) H.9

<sup>2</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring , Diakses Secara Online Melalui Laman <https://kbbi.web.id/Kinerja> Pada 7 Desember 2019.

<sup>3</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring , Diakses Secara Online Melalui Laman <https://kbbi.web.id/Karyawan.html> Pada 7 Desember 2019.

<sup>4</sup> Rowen, Skripsi, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV.TIRTA AGUNG JAYA MANDIRI (Studi Kasus Pada Cv.Tirta Agung Jaya)*”. Hal.33

perannya dalam organisasi.<sup>5</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil atau prestasi yang dihasilkan karyawan dalam meningkatkan Kerja karyawan.

Rowen mengutip pendapat Prawirosentono dalam Bukunya menyebutkan beberapa Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain “Disiplin” adapun faktor lainnya sebagai berikut:<sup>6</sup>

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai. sehingga mengakibatkan kepuasan, walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien

b. Otoritas (Wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi,

---

<sup>5</sup> Kenny Astria,” *Pengaruh Diisiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kkinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Pemulang*”. *Jurnal Mandiri, Ilmu Pengetahuan, Seni, Teknologi*, VOL.2 No. 1. Juni 2018 1-22

<sup>6</sup> Rowen, Skripsi, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri*”. Hal.34

disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibun dalam bukunya menyebutkan beberapa Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Faktor “Loyalitas” adapun faktor lainnya sebagai berikut:<sup>7</sup>

- a. Loyalitas/Kesetiaan
- b. Hasil Kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerja sama
- g. Kepemimpinan
- h. Tanggung Jawab

Muhammad Aldrianto mengutip pendapat mondy, Noe, Premeaux, dalam Priansa menyebutkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja karyawan ialah sebagai berikut:<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Malayu S.P Hasibun.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. 2017

<sup>8</sup> Muhammad Aldrianto, Skripsi, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kospermindo Di Makasar*”. Hal.27

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

e. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

f. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Disiplin adalah taat tertib, ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan.<sup>9</sup> Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuatkan).<sup>10</sup>

Kenny Astria mengutip pendapat Setiyawan dan Waridin yang mengemukakan Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.<sup>11</sup> Rizki Novriyanti Zahara, Hajan Hidayat mengutip pendapat Rivai yang menyebutkan bahwa Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan.<sup>12</sup> Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu bentuk ke taatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu pihak.

---

<sup>9</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring , Diakses Secara Online Melalui Laman <https://Kbbi.Web.Id/Disiplin.Html> Pada 7 Desember 2019.

<sup>10</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring , Diakses Secara Online Melalui Laman <https://Kbbi.Web.Id/Kerja.Html> Pada 7 Desember 2019.

<sup>11</sup> Kenny Astria, “ *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*”. Setiyawan Dan Waridin: Jurnal Mandiri Vol.2, No.1, Juni 2018, Hlm.1-22

<sup>12</sup> Rizki Novriyanti, Hajan Hidayat, “*Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dikota Batam*”, Rivai: Journal Of Applied Managerial, Accounting Vol. 2 No. 1, 2017, Hlm. 150-156.

Mengutip pendapat Hasibuan dan dharmawan dalam Bukunya menyebutkan beberapa Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja antara lain sebagai berikut:<sup>13</sup>

a. Absensi atau kehadiran

Tujuannya untuk mengetahui tingkat kedisiplinan dari segi kehadiran karyawan pada perusahaan tersebut.

b. Ketaatan Pada kewajiban dan peraturan

merupakan suatu bentuk perilaku manusia yang taat pada aturan, perintah yang telah ditetapkan, prosedur dan disiplin yang harus dijalankan.

c. Bekerja sesuai Prosedur

Bekerja sesuai prosedur perusahaan gunanya untuk mengurangi tingkat resiko kerugian pada perusahaan.

d. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

e. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena kepemimpinan dijadikan teladan dan panutan.

---

<sup>13</sup> Muhammad Aldrianto, Skripsi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kosperindo Di Makasar”. Hal.18

Pemimpinan harus memberikan contoh yang baik, karena dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan karyawan akan baik. Sehingga para karyawan juga akan berkelakuan baik.

f. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena dengan balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Karena dengan balas jasa yang cukup akan memberikan kepuasan karyawan, sehingga apabila kepuasan tercapai, maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

g. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia yang lainya.

h. Pengawasan melekat

Pengawasan yang melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat ini adalah tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

i. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringannya sanksi karyawan dapat mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan. Sanksi seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat, sehingga karyawan dapat mengubah perilakunya dan tidak mengulangnya kembali.

Disiplin lebih banyak bersumber 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.

Muhammad Aldrianto dalam skripsinya mengutip pendapat Dharma menyebutkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut sebagai berikut:<sup>14</sup>

a. Kepatuhan karyawan pada jam kerja

Ketaatan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan oleh suatu instansi

b. Kepatuhan pada perintah dan peraturan yang telah ditentukan

Perilaku merupakan suatu bentuk perilaku manusia yang taat pada aturan, perintah yang telah ditetapkan, prosedur dan disiplin yang harus dijalankan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap

---

<sup>14</sup> Muhammad Aldrianto, Skripsi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kosperindo Di Makasar”. Hal.17

tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Bekerja dengan penuh tanggung jawab dan rasa jujur

Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan, baik sengaja maupun tidak disengaja.

e. Bertingkah laku yang sopan

Sikap seseorang terhadap apa yang ia lihat, ia rasakan, dan dalam situasi, dan kondisi apapun.

f. Berpakaian yang sopan

Menggunakan pakaian sesuai dengan peraturan yang diterapkan disuatu instansi sekaligus menggunakan tanda pengenal.

### 3. Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata dasar “loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat pegawai dan perusahaannya.<sup>15</sup>

Loyalitas karyawan atau kesetiaan dianggap penting bagi organisasi. Istilah loyalitas sering di perdengarkan oleh pakar pemasaran atau praktisi bisnis. Kata loyalitas tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari, namun loyalitas akan menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal. Secara harfiah loyal berarti setia atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu

---

<sup>15</sup> Oei, Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, Tahun 2015), Hal.190

kesetiaan.<sup>16</sup>

Rasimin dalam Ni Made Riman menyatakan bahwa loyalitas adalah sebuah pengabdian, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan kepada individu untuk organisasi dengan penuh tanggung jawab dan selalu berperilaku baik.<sup>17</sup> Sementara itu menurut Siswanto dalam Ni Made Rima menyatakan bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab.<sup>18</sup>

Berdasarkan dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan karyawan pada organisasi yang diwujudkan dengan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

Loyalitas akan terwujud apabila kebutuhan hidup pekerjanya dapat terpenuhi, sehingga perusahaan betah dalam melakukan pekerjaannya. Rowen dalam skripsinya mengutip pendapat Steers & Porter bawasannya menyatakan timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh:<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Rahmadana Safitri, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Potera Lautan Kumana Lines Samarinda*”, Jurnal Administrasi Bisnis, 2015, Hal 2.

<sup>17</sup> Vannecia Marchelle Soegandhi & Eddy M. Sutanto, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*”, Vol. 1 No.1, 2013, Hal 2.

<sup>18</sup> Vannecia Marchelle Soegandhi & Eddy M. Sutanto, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*”, Vol. 1 No.1, 2013, Hal 2.

<sup>19</sup> Rowen, Skripsi, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV.TIRTA AGUNG JAYA MANDIRI (Studi Kasus Pada Cv.Tirta Agung Jaya)*”. Hal.32

a. Karakter Pribadi

Merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat Kepribadian.

b. Karakter pekerjaan

Menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, *job stress*, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas, penyesuaian diri termasuk kedalam proses interaksi sosial, dimana seorang karyawan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia

c. Karakter desain perusahaan

Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan diri dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan

Yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan,

tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Muhammad Aldrianto dalam skripsinya mengutip pendapat dari Siswanto, dalam Trianasari menyebutkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel loyalitas karyawan adalah sebagai berikut sebagai berikut:<sup>20</sup>

a. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun lisan.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kamauan untuk bekerja sama

Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

d. 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

---

<sup>20</sup> Muhammad Aldrianto, Skripsi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kosperindo Di Makasar”. Hal.20-22

tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel kearah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi; hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Aldrianto (2016) <sup>21</sup>	Pengaruh <b>disiplin kerja</b> dan <b>loyalitas karyawan</b> terhadap <b>kinerja karyawan</b> pada PT. Kospermi ndo di makasar	Menggunakan <b>Disiplin Kerja dan Loyalitas karyawan</b> sebagai Variabel independen, Menggunakan Variabel <b>Kinerja Karyawan</b> sebagai variabel dependen,	Objek Penelitian PT.BNI Syariah KC Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kospermindo di Makassar. Secara parsial, variabel disiplin

<sup>21</sup> Muhammad Aldrianto , Skripsi “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kospermindo Di Makassar*”.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
			dan menggunakan analisis regresi liner Berganda		kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan. Variabel loyalitas karyawan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
2.	Anjelika wulan tamba, R.J.Pro, S.A.P.Sambul (2018) <sup>22</sup>	Pengaruh <b>Disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan</b> pada PT. Columbindo perdana cabang manado	Menggunakan <b>Disiplin Kerja Dan Loyalitas karyawan</b> sebagai Variabel independen, Menggunakan Variabel <b>Kinerja Karyawan</b> sebagai variabel dependen, dan menggunakan analisis regresi liner Berganda	Objek Penelitian PT.BNI Syariah KC Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Kemudian loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Dan disiplin kerja dan

<sup>22</sup> Anjelika Wulan Tamba, R.J.Pro, S.A.P.Sambul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado". Jurnal Administrasi Bisnis VOL.NO.7 Tahun 2018

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
					loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
3.	Rizki Novriyanti Zahara, Hajan Hidayat (2017). <sup>23</sup>	Pengaruh Kepuasan dan <b>disiplin kerja</b> terhadap <b>kinerja karyawan</b> Bank di kota batam.	Menggunakan <b>Disiplin Kerja</b> sebagai Variabel independen, Menggunakan Variabel <b>Kinerja Karyawan</b> sebagai variabel dependen, dan menggunakan analisis regresi liner Berganda	Menambahkan Variabel Loyalitas karyawan sebagai variabel independen. Objek penelitian PT.BNI Syariah KC Palembang	Hasil penelitian menunjukkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $3.979 > t$ tabel 1.973 yang berarti H1 diterima dan nilai t hitung $4.623 > t$ tabel 1.973 yang berarti H2 diterima. Semakin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja
4.	Leti Marjanuar	Pengaruh <b>disiplin</b>	Menggunakan <b>Disiplin</b>	Objek penelitian	Hasil penelitian menunjukan

<sup>23</sup> Rizki Novriyanti Zahara, Hajan Hidayat "Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam". Jurnal Of Applied Managerial Accounting, VOL.1 NO.2.2017

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	di & Sri Langgeng Ratnasari (2019) <sup>24</sup>	<b>kerja, loyalitas,</b> dan pengembangan karir terhadap <b>kinerja karyawan</b> yayasan raudlatun Qur'an Batam.	<b>Kerja dan Loyalitas</b> sebagai Variabel independen, Menggunakan Variabel <b>Kinerja Karyawan</b> sebagai variabel dependen. dan menggunakan analisis regresi liner Berganda	PT.BNI Syariah KC Palembang	disiplin kerja nilsi t hitung 2,043 > 1,679 tabel dengan signifikan sebesar 0,048 < 0,05 berarti disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel loyalitas nilai t hitung 0,410 < 1,679 t tabel dengan signifikan sebesar 0,684 > 0,05 berarti loyalitas karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Loyalitas.
5.	Patricia M.Sahanggamu & Silvy L. Mandey (2014) <sup>25</sup>	Pengaruh Pelatihan kerja, motivasi dan <b>disiplin kerja</b> terhadap	Menggunakan <b>Disiplin Kerja</b> Sebagai Variabel independen, Menggunakan Variabel	Menambahkan Variabel Loyalitas karyawan sebagai variabel independen. Objek	Hasil penelitian bawasannya pelatihan secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank dana raya

<sup>24</sup> Leti Marjanuardi & Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatun Qur'an Batam". Jurnal Benefita 4(3) Oktober 20019.

<sup>25</sup> Patricia M.Sahanggamu & Silvy L. Mandey "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya". Jurnal EMBA VOL.2 NO.4 Desember 2014 Hal.514-523

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
		<b>kinerja karyawan</b> Pada Bank Pengkreditan Rakyat dana raya	<b>Kinerja Karyawan</b> sebagai variabel dependen. dan menggunakan analisis regresi liner Berganda	penelitian dalam penelitian ini adalah PT.BNI Syariah KC Palembang	manado, motivasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank dana raya manado, disiplin kerja persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank dana raya manado, pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank dana raya manado,
6.	Kenny Astria (2018) <sup>26</sup>	Pengaruh <b>disiplin kerja</b> dan motivasi terhadap <b>kinerja karyawan</b> pada PT. Bank rakyat indonesia cabang pamulang	Menggunakan <b>Disipin Kerja</b> Sebagai Variabel independen, Menggunakan Variabel <b>Kinerja Karyawan</b> sebagai variabel dependen. dan menggunakan analisis regresi liner Berganda	Menambangkan Variabel Loyalitas karyawan sebagai variabel independen. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT.BNI Syariah KC Palembang	Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,628 dan kontribusi sebesar 39,4%. Dan nilai thitung sebesar 6,145 dengan probability signifikansi t

<sup>26</sup> Kenny Astria, Skripsi “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang”.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>sebesar 0,000. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,579 dan kontribusi sebesar 33,5%. Dan nilai thitung sebesar 5,407 dengan probability signifikansi t sebesar 0,000. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai Fhitung sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000. Kata</p>
7	Annisa Sopia Soraya (2017) <sup>27</sup>	Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas	Menggunakan <b>Disipin Kerja dan Loyalitas</b>	Objek penelitian dalam penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan

<sup>27</sup> Annisa Sopia Soraya, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
		terhadap kinerja karyawan (studi pada PT.Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung)	Sebagai Variabel independen, Menggunakan Variabel <b>Kinerja Karyawan</b> sebagai variabel dependen. dan menggunakan analisis regresi liner Berganda	ini adalah PT.BNI Syariah KC Palembang	responden mengenai disiplin kerja karyawan PT.Pos indonesia dinilai baik, karena dengan nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3.872 berada di interval 3,40-4,20 walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang diperhatikan. Tanggapan responden mengenai loyalitas adalah sebesar 4,234 artinya loyalitas karyawan PT. Pos indonesia dinilai tinggi, karena dengan interval 4,20-5,00. Walau demikian masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan karena memiliki nilai dibawah rata-rata. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dinilai baik, yaitu memiliki nilai

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>sebesar 4,197, karena nilai rata-rata berada pada interval 3,40-4,20. Pengaruh disiplin kerja dan variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan berdasarkan koefisien korelasi adalah sebesar 0,930. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan sangat kuat, kinerja pada PT.Pos indonesia dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan pelatihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu <math>168,979 &gt; 3,172</math> sehingga menunjukkan pengaruh signifikan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin keraja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan .</p>
8.	Galih	Pengaruh	Menggunak	Menambang	Hasil penelitian

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Rakasiwi (2014) <sup>28</sup>	motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada satuan polisi pamong paraja kabupaten karaanyar	an <b>Disipin Kerja</b> Sebagai Variabel independen, Menggunakan Variabel <b>Kinerja Karyawan</b> sebagai variabel dependen. dan menggunakan analisis regresi liner Berganda	kan Variabel Loyalitas karyawan sebagai variabel independen. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT.BNI Syariah KC Palembang	ini adalah motivasi berpengaruh terhadap inerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak bernegaruh terhadap kinerja karyawan
9.	Sari veronika jantitya, diana puspita sari. <sup>29</sup>	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta)	Menggunakan an <b>Disipin Kerja</b> Sebagai Variabel independen, Menggunakan an Variabel <b>Kinerja Karyawan</b> sebagai variabel dependen. dan menggunakan analisis regresi liner Berganda	Menambang kan Variabel Loyalitas karyawan sebagai variabel independen. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT.BNI Syariah KC Palembang	Tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui pengaruh baik secara individual maupun simultan antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier, mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan serta memberikan rekomendasi kepada perusahaan. Metode yang digunakan pada

<sup>28</sup> Galih Rakasiwi,” Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Paraja Kabupaten Karaanyar”.

<sup>29</sup> Sari Veronika Jantitya, Diana Puspita Sari,” Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta) “.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>penelitian ini ialah uji regresi linear berganda dengan berbasis OLS (Ordinary Least Square) dengan <math>\alpha = 0,05</math> dan tingkat kepercayaan 95%.</p> <p>Berdasarkan hasil yang ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan baik secara individual maupun simultan antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut yang paling berpengaruh ialah disiplin kerja sebesar 0,631.</p>

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
10.	Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia1, Ni Nyoman Yulianthini2, (2016). <sup>30</sup>	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan <b>loyalitas</b> Sebagai Variabel independen, Menggunakan Variabel <b>Kinerja Karyawan</b> sebagai variabel dependen. dan menggunakan analisis regresi liner Berganda	Menambahkan Variabel disiplin kerja sebagai variabel independen. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT.BNI Syariah KC Palembang	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.

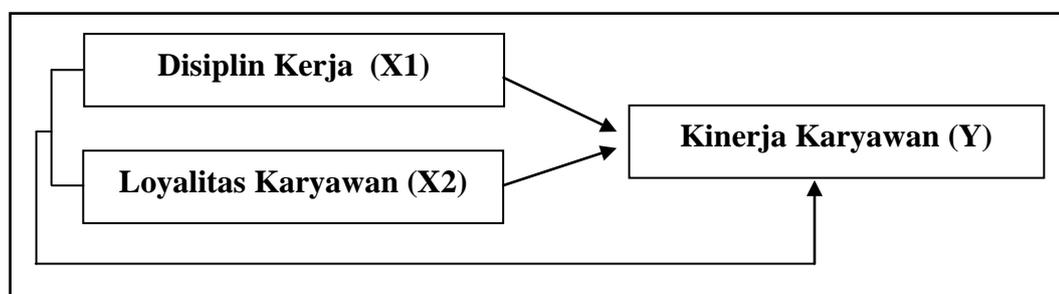
Sumber: Dikumpulkan Dari Berbagai Sumber (2020)

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir berguna sebagai acuan bagi peneliti agar penelitian yang dilakukan tersebut menjadi terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Berikut kerangka Berpikir dari judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang”.

**Gambar 2.2 Kerangka Berpikir**



Sumber: dikembangkan dalam penelitian ini (2020)

<sup>30</sup> Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia1, Ni Nyoman Yulianthini2, ” Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan “.

## **D. Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu persoalan yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sikap disiplin harus ditanamkan dan dibudayakan oleh setiap karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan selalu menaati peraturan yang ditetapkan. Adanya disiplin yang baik mencerminkan seseorang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan. Karyawan yang disiplin saat pergi kerja, saat kerja dan saat pulang kerja serta mengikuti aturan dalam bekerja biasanya memiliki kinerja yang baik. Menurut hasil penelitian Jelita Natalia dan Reza Primadi yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat” dengan hasil penelitian, bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang.

### **2. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Sikap loyalitas harus ditanamkan dan dipertahankan oleh setiap karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan selalu menaati peraturan yang ditetapkan. Adanya loyalitas yang baik mencerminkan

seorang karyawan mempunyai tanggung jawab dalam menjaga kerahasiaan perusahaan tersebut demi menjaga nama baik perusahaan. Menurut hasil penelitian Fitri Afrianti yang berjudul “Pengaruh ketelibatn kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Bank UOB cabang Pekanbaru” dengan hasil penelitian, bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H2 : Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah KC Palembang..