

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

2.1. Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia (SDM) berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut **Yusuf (2016)**, pengertian :

Sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi yang biasa disebut pegawai, karyawan, buruh, tenaga kerja, pekerja ,dan lain sebagainya. Sedangkan, secara makro SDM adalah penduduk suatu Negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun sudah bekerja. Berdasarkan pengertian diatas, maka sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik perusahaan maupun institusi dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Komponen data-data Sumber daya manusia untuk meningkatkan dan mengelola SDM dalam mengembangkan usaha menurut **Bahri (2017)**, yaitu:

a. Kualitas pekerjaan dan inovatifnya

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan, inovatif yaitu kemampuan seseorang dalam mendayagunakan keahlian dan kemampuan untuk menghasilkan karya baru.

b. Kejujuran dalam bekerja

Pentingnya kejujuran dalam bekerja wajib kita terapkan sejak usia dini agar senantiasa bersikap jujur dalam berbagai tindakan. Kejujuran selain membawa dampak positif juga membawa kepada kehidupan yang jauh lebih baik.

c. Kehadiran dalam bekerja

Kehadiran merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal lain yang sifatnya penting dan dapat dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan.

d. Sikap dalam bekerja

Sikap positif diperlukan untuk menemukan masalah dalam pekerjaan dan memperoleh penyelesaian solusi masalah dengan menghindari sikap pasrah dalam menghadapi masalah.

e. Inisiatif dan kreatif

Kreatif adalah apabila seseorang mampu membuat atau menciptakan sesuatu, entah itu hasil asumsi dari orang-orang dan pemikiran yang belum pernah melihat hal yang dibuatnya, namun orang yang kreatif belum tentu inisiatif. Sedangkan inisiatif adalah seseorang yang mampu melakukan sesuatu tanpa disadari oleh orang lain disekitarnya.

f. Keandalan dalam bekerja

Mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja, mampu menjaga kejujuran dan keikhlasan hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan, mampu mengembangkan karakter diri yang taat moral dan etika, serta mampu membebaskan diri dari control dan pengaruh negatif orang lain.

g. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

h. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Dalam bertanggung jawab berarti kita sedang menyelesaikan sebuah masalah. Di dalam bekerja selalu saja ada kesalahan yang kita perbuat dan kesalahan tersebut harus dipertanggung jawabkan.

i. Pemanfaatan waktu dalam bekerja

Waktu tidak hanya setara dengan uang, namun lebih dari itu. Waktu merupakan asset tak kasat mata yang paling sulit untuk dikendalikan penggunaannya.

2.1.2. Disiplin

Menurut **Sutrisno (2014:96)**, disiplin merupakan :

disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang meosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Sedangkan **Hasibuan (2013:193)** menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Rivai & Sagala (2013:825)**, disiplin adalah :

suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkan dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Menurut **Sinambela (2018:335)**, menyimpulkan bahwa :

Disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, disiplin merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Afandi (2016), menyatakan bahwa dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak masuk kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator :
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

2.1.3. Kinerja Karyawan

Menurut **Wibowo (2016:7)**, Kinerja merupakan :

Manajemen tentang bagaimana menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.

Sedangkan menurut **Bangun (2014:99)**, kinerja adalah :

Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan, dimana persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan dipertimbangkan atas tujuan maupun target yang ingin dicapai.

Berikut pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

1. Menurut **Fahmi (2016:226)**, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu.
2. Menurut **Mangkunegara (2017:67)**, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Menurut **Wukir (2013:97)**, kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi pihak perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak semangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan. Kinerja yang tinggi juga dapat

membuat karyawan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, dan kinerja dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja secara berhati-hati dan teliti. Menurut (**Zaware et al., 2020**) Keterlibatan karyawan adalah menciptakan lingkungan di mana orang memiliki dampak pada keputusan dan tindakan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan bukanlah tujuan, juga bukan alat, Karena dipraktekkan di banyak organisasi. Sebaliknya, ini adalah filosofi manajemen dan kepemimpinan tentang bagaimana orang paling mampu untuk berkontribusi pada peningkatan berkelanjutan dan kesuksesan berkelanjutan dari organisasi kerja mereka. Dengan kata lain, langkah-langkah untuk mendorong partisipasi antara pekerja dan manajemen melayani tiga tujuan utama: ekonomi, untuk memastikan peningkatan produksi; psikologis, untuk menjamin pengakuan penuh akan pentingnya elemen manusia dalam industri dan memberikan staf dan pekerja kepuasan kerja dan mempromosikan minat yang besar dalam Operasi umum dari usaha: dan sosial, untuk meningkatkan hubungan industrial dan dengan demikian mempromosikan keharmonisan dan perdamaian industri.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan. **Siddiqi & Tangem (2018)** menyatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan dan keterbukaan karyawan serta lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kemauan dan keterbukaan para karyawan dalam menjalankan tugasnya otomatis dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang mana juga

mengarah pada kinerjanya. Setiap organisasi memiliki standar manajemen dalam mengevaluasi dan berperan aktif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan gambaran tentang kinerja aktual dan keselarasan tolak ukur kepada mereka.

Dari definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi.

Menurut **Kasmir (2016:208-210)**, untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

1. **Kualitas (mutu) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.**
2. **Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja seseorang dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang tersebut.**
3. **Waktu, untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.**
4. **Kerja sama antar karyawan, dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan lain.**
5. **Penekanan Biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.**
6. **Pengawasan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.**

2.1.4. Hubungan Pentingnya Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negative bagi

perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Oleh karena ini, semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin meningkatkan linerjanya. Disiplin merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya kedisiplinan maka segala kegiatan yang dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan. Jadi keberadaan disiplin pekerjaan diperlukan dalam suatu perusahaan, karena sikap disiplin di suatu organisasi akan mampu melaksanakan programnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tumilaar, 2015). Jadi, disiplin adalah suatu kunci kesuksesan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian artikel sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan dengan hasil positif dan signifikan antaranya seperti: (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021; Puspita Desi & Widodo, 2020; Ekhsan Muhammad, 2019; Setyawati *et al*, 2016; Susanto, 2019; Siregar, 2017; dan Latifahannum, 2016).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneitian untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkuat teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai refrensi dalam memperkuat bahan kajian pada penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan refrensi oleh penulis sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Yuliantini & Suryantiningsih (2021) Skripsi	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ISS Indonesia)	a. Penelitian Kuantitatif b. Objek penelitian yaitu sumber daya manusia.	a. Jumlah sampel yaitu 60 karyawan b. Di penelitian ini ada variabel beban kerja
2	Puspita Desi & Widodo (2020) Skripsi	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PERSADA ARKANA BUANA, JAKARTA	a. Penelitian Kuantitatif b. Objek penelitian yaitu sumber daya manusia.	a. Jumlah sampel 60 orang karyawan b. Dipenelitian ini ada variabel motivasi kerja
3	Ekhsan Muhammad (2019) Skripsi	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics	a. Penelitian kuantitatif b. Objek penelitian yaitu sumber daya manusia.	a. Jumlah sampel 60 karyawan b. Dipenelitian ini ada variabel motivasi kerja
4	Setyawati <i>et.al</i> (2016) Skripsi	Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan	a. Penelitian kuantitatif b. Objek penelitian yaitu sumber daya manusia.	a. Jumlah sampel 115 responden b. Dipenelitian ini ada variabel stress kerja
5	Susanto (2019) Skripsi	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	a. Penelitian kuantitatif b. Objek penelitian yaitu sumber daya manusia.	a. Jumlah sampel 60 karyawan b. Dipenelitian ini ada variabel motivasi dan kepuasan kerja
6.	Siregar (2017)	Pengaruh Iklim Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan di CU Harapan Kita	a. Penelitian kuantitatif b. Objek penelitian yaitu sumber daya manusia	a. Jumlah sampel 30 karyawan b. Dipenelitian ini ada variabel iklim kerja

7.	Latifahannum (2016) Skripsi	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.	<ul style="list-style-type: none"> a. Penelitian kuantitatif b. Objek penelitian yaitu sumber daya manusia 	<ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah sampel b. Dipenelitian ini ada variable kepemimpinan.
----	-----------------------------	---	--	--

Sumber: Literatur review, 2021.

Tabel di atas yaitu merupakan hasil penelitian-penelitian yang sudah dilakukan oleh penelitian terdahulu, dari penelitian tersebut terlihat bahwa terdapat perbedaan dari objek. Penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dari penelitian terdahulu disiplin kerja sangat penting di dalam perusahaan, karena secara umum di setiap perusahaan, disiplin menunjukkan sikap kepatuhan dan tanggung jawab di saat bekerja, yang adapada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang sudah diterapkan pada perusahaan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti yaitu dapat dilihat dari indikator yang digunakan dan permasalahan yang ditelitinya. Permasalahan pada penelitian ini yaitu tidak terealisasinya ketepatan waktu pada saat pengiriman barang dan penggunaan waktu yang masih belum baik hal ini disebabkan karena disiplin kerja yang kurang, kurang adanya ketegasan dari pimpinan, sanksi yang diberikan pun masih belum optimal dan kemampuan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Penelitian memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan teori dalam penyusunan skripsi, yaitu berupa pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya, sebagai pemikiran yang menjadi titik tolak langkah-langkah dalam memecahkan masalah penelitian disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sumber daya

manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan merupakan aset terpenting dan merupakan faktor utama sebagai modal usaha yang dimiliki oleh perusahaan, maka dari itu diperlukan sikap disiplin yang harus dipelihara agar terciptanya kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga menghasilkan hasil yang maksimal. Karyawan adalah sebagai sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan. Haruslah memiliki kinerja karyawan yang melaksanakan seluruh kegiatan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan norma yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan akan berjalan dengan lancar, apabila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Menurut **Afandi (2016)**, ada beberapa indikator untuk mengukur disiplin kerja sebuah organisasi atau perusahaan, antara lain sebagai berikut:

- 1. Dimensi ketaatan waktu**

- a. Masuk tepat waktu**

Masuk tepat waktu merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam mendisiplinkan diri dengan tidak terlambat masuk kerja.

- b. Penggunaan waktu dengan efektif
Menggunakan waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak masuk kerja
Sikap untuk sebisa mungkin menghindari tidak masuk kerja.
 - d. Mematuhi peraturan organisasi atau perusahaan
Mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan untuk menghindari sanksi hukuman dan lain sebagainya.
2. Dimensi Tanggung jawab kerja
- a. Target pekerjaan
Selalu memiliki target pekerjaan agar pekerjaan terorganisir dengan baik.
 - b. Membuat laporan pekerjaan harian
Hal yang dilakukan untuk membiasakan diri agar senantiasa disiplin dalam pekerjaan.

Setelah peneliti menguraikan pengertian disiplin diatas, berikutnya peneliti akan membahas kinerja.

Menurut **Kasmir (2016:181)** pengertian :

“kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”.

Suatu keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan, maka dari itu perlu diterapkan disiplin kerja yang baik. Karena disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, semua itu bertujuan untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

Menurut **Kasmir (2016:208-210)**, untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

1. Kualitas merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja seseorang dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang tersebut.
3. Waktu, untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi
4. Kerja sama antar karyawan, dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan lain
5. Penekanan Biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan

6. **Pengawasan.** Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya

Berdasarkan pendapat diatas, diketahui adanya keterkaitan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin, maka setiap karyawan akan memiliki sikap yang memikiki aturan dan mampu menaati setiap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka baik secara individu maupun tim.

Berdasarkan paparan diatas, maka hubungan antara indikator Variabel X dan indikator Variabel Y penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Hubungan Antara Indikator Variabel X dan Indikator Variabel Y
Dalam Kerangka Pemikiran



Judul: Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Toko Sumber Baru.

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut **Sugiyono (2018:105)**, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

“Terdapat Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada Toko Sumber Baru”.

Definisi operasional untuk memudahkan pembahasan dari hipotesis yang telah dirumuskan diatas sebagai berikut:

- a. Pengaruh positif merupakan pengaruh atau kemampuan untuk melakukan sesuatu yang dapat menyebabkan hal berubah. Hal tersebut menunjukkan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Signifikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan tidak bisa lepas dari suatu persoalan atau suatu hal yang menyatakan tingkat kebenaran yang tidak bias lepas dari suatu persoalan.
- c. Disiplin merupakan sikap dan tingkah laku seseorang dalam menaati aturan dan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan atau organisasi.
- d. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh karyawan yang

diketahui melalui evaluasi diwaktu tertentu.

- e. Toko Sumber Baru adalah sebuah toko yang bergerak di bidang industri perdagangan eceran, kecuali kendaraan bermotor dan motor, Penjualan eceran di toko yang tidak khusus dengan makanan, minuman atau dominan tembakau, Toko kelontong, Penjualan eceranmakanan di toko khusus.

Untuk melengkapi hipotesis, maka peneliti mengemukakan hipotesis statistic sebagai berikut:

- a. $H_0 : r_s < 0$: Disiplin (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada Toko Sumber Baru.
- b. $H_1 : r_s > 0$: Disiplin (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh yang positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada Toko Sumber Baru.
- c. R_s : sebagai symbol untuk mengukur eratnya hubungan antara dua variable penelitian yaitu Disiplin (X) : Kinerja karyawan (Y).
- d. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.