

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Pada masa sekarang ini, semakin banyak usaha yang beredar di pasaran. Dalam dunia usaha ada hal yang tidak dapat dihindarkan, salah satunya adalah persaingan pasar. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi agar dapat memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Organisasi atau perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan (*stakeholder*) juga bisa berupa *shareholder*. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas SDM sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta

keterampilan. Oleh karena itu agar dapat bersaing, setiap perusahaan harus bisa melihat atau memantau dari faktor kinerja karyawannya terlebih dahulu.

Kinerja karyawan sangatlah penting bagi kelangsungan kehidupan perusahaan, karena apabila kinerja karyawan sangat baik maka penjualan atau proyek dari perusahaan pasti akan terealisasi dengan sangat baik, namun apabila kinerja karyawan buruk maka hal sebaliknya akan terjadi yaitu penjualan atau proyek perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik. Hal ini yang menyatakan bahwasanya kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kehidupan perusahaan.

Menurut Prawirosentono (2014:87), mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang serta adanya tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap

perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan 2 profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini. Perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil perekrutan (*recruitment*) dan kualifikasi (*qualification*) perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan itu sendiri ditentukan berdasarkan penempatan kerja itu sendiri. Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan salah menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak akan maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan tidak efisien. Kinerja dan penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Disamping itu, di dalam peningkatan tenaga kerja (karyawan) terdapat aspek lain demi tercapainya tujuan perusahaan yaitu pengembangan karir karyawan (*career development*). Ketika karyawan melakukan hal yang serupa dan secara berulang-ulang, hal tersebut akan berdampak buruk yang selanjutnya karyawan tersebut akan mengalami kejenuhan dalam bekerja. Untuk mencegah hal tersebut terjadi pasti di perlukannya proses pengembangan karir karyawan

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai Kinerja Karyawan. Salah satu perusahaan yang diduga kinerja karyawannya belum optimal adalah Toyota Deltamas SM Raja. Toyota Deltamas SM Raja adalah Dealer resmi mobil Toyota untuk wilayah Medan dan Sumatera Utara. Layanan utamanya yaitu Sales (Penjualan), Servis serta Sparepart. Toyota Deltamas SM Raja juga memiliki visi menjadi Dealer resmi terbaik di Sumatera Utara melalui proses kerja yang profesional.

Berdasarkan visi yang dimiliki Toyota Deltamas SM Raja merupakan perusahaan yang besar, maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari setiap karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Fenomena yang terjadi, seringkali karyawan Toyota Deltamas SM Raja menunjukkan kinerja kurang optimal, diantaranya kurang disiplin dalam hal kehadiran, banyak terjadi keluhan pelanggan disebabkan kurangnya komunikasi yang berjalan baik, lamanya waktu servis, kurangnya keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang baru, tidak dijaganya area lingkungan kerja yang kotor

sehingga menghambat proses pengerjaan, kurangnya komunikasi yang baik antar sesama, tidak melakukan pembaruan terkait masalah yang di hadapi berulang ulang, ketidakpuasaan kerja yang terlihat dari karyawan dikarenakan kurangnya peran perusahaan untuk memberikan reward sebagai dorongan semangat dan peraturan ketat yang berlaku diperusahaan membuat kinerja karyawan kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambar pada tindakan yaitu nilai NPS (*net promoterscore*) hasil kerja karyawan di Toyota Deltamas SM Raja bulan januari sampai april 2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Nilai NPS (*Net Promoter Score*) januari-april 2022

Cabang	GRAFIK	JAN	FEB	MAR	APR	Average
	Target NPS	87%	87%	87%	87%	87%
National		90%	92%	92%	89%	91%
SM RAJA	GR	100%	80%	75%	57%	78%

Sumber : Toyota Deltamas SM Raja (2022)

dari tabel 1.1 diatas dapat terlihat bahwa penilaian Toyota Deltamas SM raja terus mengalami fluktuasi. Pada bulan januari nilai nasional NPS SM Raja 90 % ,dimana dari target 87% Toyota Deltamas SM Raja diangka 100%. Namun pada bulan Februari terjadi penurunan di angka 80% dari target yang ditetapkan yaitu 87% sedangkan nilai nasionalnya pada bulan Februari yaitu 92%. Pada bulan Maret dari target NPS 87% Toyota Deltamas SM Raja hanya mencapai 75% dan nilai nasionalnya diangka 89%, dan bahkan penurunan nilai NPS di bulan Maret ini terus berlanjut sangat drastis di bulan April, Toyota Deltamas SM raja hanya mencapai nilai NPS di angka 57% sangat jauh dari target yang ditetapkan yaitu 87% dan nilai NPS nasional di angka 89%. Nilai NPS ini tentu sangat berpengaruh pada penilaian di tiap tiap cabang dealer karna akan menjadi acuan untuk *outlet classification* atau

tingkatan level yang diberikan oleh TAM (Toyota Astra Motor) sebagai tinjauan cabang itu berkembang atau tidak. Fluktuasi yang terjadi dapat disebabkan oleh banyak faktor, dimana salah satunya adalah kinerja karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Toyota Deltamas SM Raja adalah kepuasan kerja, dimana menurut Hasibuan (2016,202) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Peneliti terdahulu yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah penelitian Dian Kristianto(2012) serta Florida Dessy Putri Sanuddin,A.M. Rosa Widjojo (2013).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan Toyota Deltamas SM Raja adalah disiplin kerja ,dimana menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020,129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is manageman tactiont oenforce organization standars*”. Dapat diartikan disipline kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi. Peneliti terdahulu yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah Jeni Nata Lias dan Reza Primadi (2017). Serta Devy Dayang Septiasari (2017).

Dari uraian masalah diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul”**Pengaruh Kepuasan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toyota Deltamas SM Raja**”.

1.2Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurang disiplin kerja yang ada pada diri karyawan di Toyota Deltamas SM Raja.
2. Banyak terjadi keluhan pelanggan disebabkan kurangnya komunikasi yang berjalan baik di Toyota Deltamas SM Raja.
3. Lamanya waktu servis di Toyota Deltamas SM Raja.
4. Kurangnya keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang baru.
5. Tidak dijaganya area lingkungan kerja yang kotor sehingga menghambat proses pengerjaan.
6. Kurangnya komunikasi yang baik antar sesama dan tidak melakukan pembaruan terkait masalah yang di hadapi berulang ulang.
7. Terjadinya fluktuasi nilai NPS (*net promotor score*) di Toyota Deltamas SM Raja.
8. Fluktuasi yang terjadi diakibatkan oleh tingkat kinerja karyawan yang kurang stabil setiap waktunya.
9. Kinerja karyawan yang kurang stabil diakibatkan oleh beberapa faktor, dimana yang paling dapat mempengaruhi adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja dan kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat ada beberapa permasalahan yang teridentifikasi dan dikarenakan waktu serta kemampuan penulis masih kurang, maka penulis mencoba membatasi

masalah yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toyota Deltamas SM Raja.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Toyota Deltamas SM Raja.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toyota Deltamas SM Raja
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toyota Deltamas SM Raja.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Toyota Deltamas SM Raja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toyota Deltamas SM Raja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toyota Deltamas SM Raja.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikir sebagai berikut:

1. Bagi akademik
Sebagai bahan kajian dan referensi bagi program studi manajemen.
2. Bagi perusahaan

Mendapat ide ide atau bertukar ilmu dari peneliti ,sebagai sarana kerjasama antara perusahaan dengan Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Sumatera Utara di masa yang akan datang.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat:

- 1) memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- 2) Sebagai alat untuk membangun pengetahuan dan memfasilitasi pembelajaran.
- 3) Untuk memahami berbagai masalah dan meningkatkan kesadaran masyarakat.
- 4) Sebagai cara untuk membuktikan dan mendukung kebenaran.
- 5) Untuk menemukan,mengukur,dan merebut peluang.
- 6) Sebagai benih untuk suka membaca,menulis,menganilis,dan berbagai informasi berharga.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian teori

Kerangka teoritis adalah konsep konsep yang sebenarnya merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang pada dasarnya bertujuan mengadakan kesimpulan terhadap dimensi dimensi. setiap penelitian selalu disertai dengan pemikiran pemikiranteoritis, dalam hal ini karena adanya hubungan timbal balik yang erat antara teori dengan kegiatan pengumpulan, pengelolaan, analisis, dan konstruksi. Untuk membahas permasalahan dalam penelitian diperlukan beberapa landasan teori yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Kepuasan kerja

2.1.1.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan Hasibuan (2016, 202). Kepuasan kerja adalah perasaan dimana seseorang dibuat bahagia ataupun senang dikarenakan suatu sikap, perilaku, pekerjaan, ataupun layanan yang diberikan dan dirasakan sehingga muncul perasaan puas dalam diri seorang. Salah satu contoh yang dapat diambil ialah ketika pelanggan ingin servis mobil di Toyota deltamars, pelanggan datang dengan menyampaikan beberapa keluhan yang ada pada mobilnya kemudian setelah semua selesai ditangani dengan

baik oleh pihak bengkel maka akan timbul perasaan puas ataupun senang akibat selesainya keluhan yang dialami mobil pelanggan tersebut.

Robbins dan Judge (2013,108) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi. Menurut Edy Sutrisno (2014,73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Robbins (Wibowo,2016,p.415) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dengan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima. Sari (2016) Kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan serta berbagai aspek di dalamnya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi dari keefektifan perusahaan, keefektifan dalam suatu organisasi atau dalam perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam perusahaan yang pada akhirnya memperlancar perusahaan tersebut.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Robbins & Judge (2015, 50) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Promosi, (4) Pengawasan, (5) Rekan kerja, (6) Keseluruhan. Sedangkan menurut Munandar (2012, 357) faktor yang mempengaruhi kerja adalah :

1. Ciri-ciri Intrinsik

Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Satu unsur yang dapat dirasa pada ciri-ciri intrinsik yaitu tingkat tantangan mental.

2. Gaji penghasilan, Imbalan yang dirasakan adil

Kepuasan kerja adalah fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

3. Penyeliaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu ciri kepemimpinan yang secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu penengangan rasa (*consideration*). Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dari nilai yang serupa.

4. Rekan sejawat yang menunjang

Di dalam kelompok bekerja dimana para pekerja harus bekerja sebagai satu tim. Kepuasan kerja akan timbul karena kebutuhan tingkat tinggi seorang dapat terpenuhi.

5. Kondisi kerja yang menunjang

Perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang menunjang untuk digunakan.

2.1.1.3 Metode pengukuran kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2013,126) ada tiga cara pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks jabatan
 2. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah
 3. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota
1. pengukuran dengan skala indeks jabatan ada lima skala pengukuran sikap pegawai yakni: kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *danco-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab dengan opsi menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.
 2. Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah terdiri dari gambar wajah-wajah orang dengan ekspresi sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai akan diminta untuk memilih ekspresi wajah yang cocok dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan saat ini.
 3. Pengukuran kepuasan kerja dengan *Kuesioner Minnesota* terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Dengan berbagai cara pengukuran tentang kepuasan kerja tentu diharapkan dapat menghasilkan keakuratan dalam menilai tingkat kepuasan pegawai dalam suatu organisasi. Pengukuran kepuasan kerja akan terus berubah sejalan dengan perubahan tuntutan kebutuhan pegawai dalam pekerjaannya.

2.1.1.4 Karakteristik kepuasan kerja

Menurut Suwatno&Priansa (2014:266-268), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Imbalan yang diterima (*compensation*).

Diutamakan berupa gaji,kebanyakan orang meelihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

2. Pengawasan yang dilakukan atasan (*supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang bersikap acuh serta selalu mengkritik.

3. Pekerjaan itu sendiri (*Workitself*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri,seperi kondisi pekerjaan,pemberian tanggung jawab,kesempatan untuk berkembang dan belajar,merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan pekerjaan itu sendiri.

4. Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*)

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

5. Keamanan kerja (*jobsecurity*)

Rasa aman atas pekerjaan ini di dapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

6. Kesempatan untuk memproleh perhatian status (*advancemantoppurtunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja,karena dengan adanya promosi jabatan,karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasakan bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

2.1.1.5 Indikator kepuasan kerja

Berikut indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Afandi(2018,82) meliputi:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang sedang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan dan sesuai.
2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seorang karyawan dari pelaksanaan kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, suatu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, seseorang yang juga memberikan perintah atau petunjuk pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja, teman interaksi dalam pelaksanaan kerja. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.2 Disiplin kerja

2.1.2.1 Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Meningkatkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut Setyaningdyah (2013:145) Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020,129) mengemukakan bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standards”*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi.

Dari beberapa definisi disiplin kerja yang diberikan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, kemauan dan kemauan yang dirasakan seseorang untuk mentaati dan mengikuti aturan, norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Disiplin karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil terbaik. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ini akan meningkatkan moral, etos kerja dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Inti dari pembahasan tentang disiplin manajemen sumber daya manusia adalah tidak ada yang sempurna.

Dari pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan karna menyangkut penilaian individu atau kelompok terhadap kinerja suatu perusahaan.

2.1.2.2 Faktor faktoryang mempengaruhi disiplin kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2012:195-198) indikator kedisiplinan yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan yang ingin di capai oleh suatu organisasi harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagikemampuan karyawan. Akan tetapi jika tujuan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhannya dan kedisiplinannya akan rendah.

2. Teladan pimpinan.

Pimpinan teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Jika teladan pimpinan kurang baik atau pimpinan tidak disiplin maka para bawahannya akan kurang disiplin juga. Oleh karena itu pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan di contoh atau di teladani oleh bawahannya.

3. Balas jasa.

Pada dasarnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawa terhadap instansi atau organisasi. Balas jasa berperan penting untuk kedisiplinan karyawan ,artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

Keadilan yang di jadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin di perlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Jadi, pengawasan melekat menuntut adanya

kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

6. Sanksi (Hukuman).

Sanksi atau hukuman berpaeran penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan dan sikap atau perilaku ketidakdisiplinan akan berkurang. Sanksi atau hukuman hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

7. Ketegasan

Seorang pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap bawahannya yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi atau hukuman yang telah di tetapkan sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas dan tidak menghukum karyawan yang tidak disiplin, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan sikap kurang disiplin karyawan semakin banyak, karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukuman tidak berlaku lagi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat vertikal maupun horizontal di antara semua bawahannya. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut memotivasi dan menciptakan kedisiplinan yang baik bagi organisasi.

2.1.2.3 Macam-macam disiplin kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336), ada tiga bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan- aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggaran pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:340) berpendapat bahwa pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340-341) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

A. Tujuan umum disiplin kerja.

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun esok hari.

B. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:

- 1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, seta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2. Indikator disiplin kerja

Menurut Rivai dalam Sinambela (2016:355-356) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran.

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

b. Ketaatan pada peraturan kerja.

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

c. Ketaatan pada standar kerja.

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

d. Tingkat kewaspadaan tinggi.

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

e. Bekerja etis.

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada lima, yaitu:

a. Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian kinerja

Kinerja karyawan diartikan sebagai keberhasilan kerja oleh seseorang dalam suatu organisasi dengan mempertanggungjawabkan wewenang masing-masing untuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan bersama dengan sesuai hukum, norma, dan etika. Sujarwanto (2016:25). mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Prawirosentono (2014:87), mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang serta adanya tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa kinerja

(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2015:176) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit orientet* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu."

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan standar evaluasi tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan suatu perusahaan harus diketahui karena perusahaan akan menerima informasi tentang kualitas dan kuantitas produk dari karyawan. Dengan pemikiran ini, setiap perusahaan tertarik untuk mengevaluasi kinerja karyawan

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam suatu perusahaan, kinerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya sangat bervariasi tergantung pada keahlian dan keterampilan yang dimilikinya serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kepuasan yang didapatkan karyawan selama bekerja dapat membuat mereka tampil maksimal dan menunjukkan hasil yang terbaik.

Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Displin

4. Inisiatif'

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi Dalam hal kinerja organisasi, ukuran baik buruknya kinerja diukur dengan efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, efektif bila memuaskan sebagai motivasi untuk mencapai tujuan, apakah efektif atau tidak.
2. Wewenang/Otoritas dan tanggung jawab Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah diberikan dengan baik, tidak ada pekerjaan yang tumpang tindih. Setiap karyawan dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi akan menunjang kinerja pegawai.
3. Disiplin Secara umum, kedisiplinan menunjukkan status atau sikap hormat seorang karyawan terhadap peraturan dan perundang-undangan perusahaan.
4. Inisiatif mengacu pada daya pikir, kreativitas berupa gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (*Ability*)
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Berikut adalah penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah:

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*knowledgeskill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi pekerjaan yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, lingkungan kerja, kebijakan kepemimpinan, model kepemimpinan, pola kerja, dan kondisi kerja.

Dari uraian di atas, peneliti menjawab bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut dapat dilihat dari keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, menjaga kedisiplinan dan kebersihan lingkungan tempat kerja dan dengan tidak keluar kantor pada jam kerja.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang.
- 5) Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

2.1.3.4 Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.3.5 Indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator-indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu kerja yang mengukur dari pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta tugas yang sempurna terhadap kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan karyawan seperti jumlah unit serta jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan suatu kegiatan yang diselesaikan pada waktu awal dan cepat yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output yang memaksimalkan waktu yang ada.

4. Efektivitas, merupakan suatu penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, bahan baku dimaksimalkan setiap hari dalam kegiatan pekerjaan.
5. Kemandirian, yaitu bagaimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan mempunyai komitmen kerja terhadap perusahaan.

2.1.4 Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Gibson dalam Wibowo (2014:418) mengatakan adanya hubungan timbal balik antar kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih akan produktif akan mendapatkan kepuasan.

Kemudian Vecchio dalam Wibowo (2014:418) mengatakan cenderung mengikuti pandangan bahwa kinerja secara tidak langsung menyebabkan kepuasan. Kinerja akan menerima reward, baik intrinsik mau ekstrinsik. Kepuasan akan diperoleh melalui penilaian terhadap reward yang diterima. Apabila pekerja merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat.

Menurut Wibowo (2015:141) kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja . pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan

keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan kerja.

Sanjunctnya menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2015:141) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat *citizenshipbehavior* lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah.

Berdasarkan pendapat ahli di atas terdapat hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai namun kinerja baik juga bisa menimbulkan rasa kepuasan dalam diri pegawai tersebut sehingga pegawai berusaha untuk lebih produktif lagi dalam pekerjaan berikutnya. Jadi kepuasan kerja pegawai tidak bisa di abaikan begitu saja oleh atasan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut.

2.1.5 Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Rivai dalam Hartatik (2018:183) menyebutkan bahwa “ Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku.”

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian hasil kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap organisasi mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan kualitas, kuantitas kerja dan prestasi kerja.

2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian Terdahulu adalah penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan mungkin berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut.

Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Ery Teguh prasetyo& Puspa Marlina “jurnal inspirasi bisnis dan manajemen”(2019).	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT NihonPlast Indonesia.	X ₁ : kepuasan kerja X ₂ : Disiplin kerja Y : Kinerja karyawan	Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Natalia Susanto- Agora (2019)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi penjualan PT Rembaka.	X ₁ : kepuasan kerja X ₂ : Disiplin kerja X ₃ : Motivasi Y : Kinerja karyawan	Motivasi kerja,kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3	Mutia Arda.”jurnal ilmiah manajemen bisnis”(2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan.	X ₁ : kepuasan kerja X ₂ : Disiplin kerja Y : Kinerja karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Rizki Novriyanti Zahara,Hajan Hidayat “ <i>Journal of applied managerial accounting</i> ” 1 (2) 150-156,(2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank di Kota Batam.	X ₁ : kepuasan kerja X ₂ : Disiplin kerja Y : Kinerja karyawan	Bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5	Muhammad Elfi Azhar, Deissy a Utami Nurdin, Yudi Siswadi."Jurnal ilmu sosial dan hukum (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo-Medan.	X ₁ : Disiplin kerja X ₂ : kompensasi Y : kepuasan kerja	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo-Medan.
6	Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa."Jurnal ilmiah magister manajemen (2020)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Kualanamu).	X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin kerja X ₃ : Kepuasan kerja Y : Kinerja karyawan	Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber:

Marlina & Prasetyo, Susanto & Agora, Arda, Zahara & Hidayat, Nurdia & Siswadi & Azhar, Harahap & Tirtayasa, Farisi & Irmawati & Fahm, (2022).

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

2.3.1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja, dimana menurut Hasibuan (2016,202) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Peneliti terdahulu yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah penelitian Dian Kristianto (2012) serta Florida Dessy Putri Sanuddin, A.M. Rosa Widjojo (2013).

2.3.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

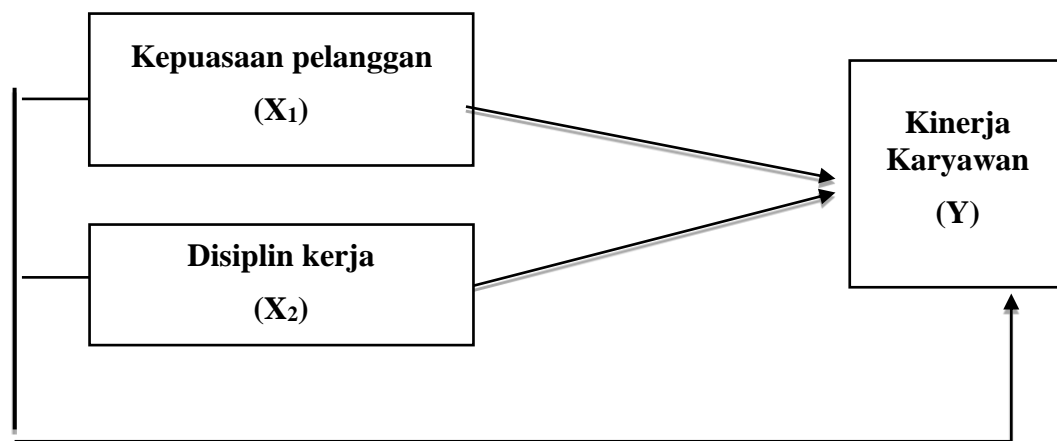
Disiplin kerja ,dimana menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020,129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is managemant actiont oenforc eorganization standars*”. Dapat diartikan disipline kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi. Peneliti terdahulu yang mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah Jeni Nata Lias dan Reza Primadi (2017). Serta Devy Dayang Septiasari (2017).

2.3.3 Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Winardi (2004:137) kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir (*endstated*) yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu sebagaimana yang

diharapkan sebelumnya. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2015:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan 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. Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja memang sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti terdahulu yang meneliti pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan adalah Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina “jurnal inspirasi bisnis dan manajemen” (2019) dan juga Rizki Novriyanti Zahara, Hajan Hidayat “*Journal of applied managerial accounting* 1 (2) 150-156, (2017).

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual.

2.4 Hipotesis

Menurut sugiyono (2017:95) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota Deltamas SM Raja
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota Deltamas SM Raja
3. kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota Deltamas SM Raja