

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo & Marlina (2019: 24) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. (Isvandiari & Idris, 2018: 18)

Kedisiplinan kerja diartikan kondisi atau penghormatan terhadap adanya aturan dan keputusan perseroan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengikat dan terintegrasi, yang mewajibkan karyawan untuk menuruti peraturan dan prosedur kerja yang sudah diresmikan, sehingga mencapai tujuan organisasi. (Hafid, 2018: 291)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Desi & Lestari, 2019: 108)

Menurut Effendy & Fitria, (2020: 226) Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkannya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah Berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat secara sukarela menyesuaikan kemampuannya dengan melaksanakan persyaratan perusahaan untuk menghormati, dan menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat mengembangkan kekuatan pada karyawan.

2.1.1.2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Lasmaya, (2016: 32) menyatakan beberapa faktor yang mengarah kepada praktik disiplin yang efektif di perusahaan, yakni:

1. Pelatihan untuk supervisor.
2. Konsistensi dari tindakan pendisiplinan.
3. Dokumentasi.
4. Tindakan disiplin yang segera.
5. Disiplin yang impersonal.

2.1.1.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut (Santoso, 2017: 254). Keempat perspektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.1.4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hafid, 2018: 295) adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran.

2. Ketepatan waktu kerja.
3. Berpakaian seragam.
4. Ketaatan terhadap aturan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan ketika mereka melihat pekerjaannya. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Arda, 2017: 49)

Kepuasan kerja adalah karakteristik pribadi karyawan yang mengukur hasil atau timbal balik dari tugas yang diselesaikan. Ketika hasil pekerjaannya mendapatkan nilai evaluasi yang lebih tinggi dari yang diharapkannya, kepuasan kerja akan semakin tinggi. Karyawan menunjukkan sikap emosional yang positif terhadap hasil kerja yang menarik. (Naim et al., 2019: 23)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terkait dengan cara pekerja memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja. Pekerjaan tidak hanya melakukan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan aspek lainnya. (Fathoni, 2016: 90)

Dalam hal persepsi karyawan tentang pekerjaan, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel seperti tingkat turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. (Hestyana, 2017: 152)

Kepuasan kerja adalah salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, status pekerjaannya, dan hubungannya dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, dimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memenuhi tujuan perusahaan. (Rahman & Solikhah, 2016: 29)

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap lingkungan dan kondisi kerja, dan respon emosional dapat bersifat negatif atau positif. Setelah karyawan membandingkan kebutuhan pekerjaannya dengan apa yang diperolehnya di tempat kerja, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut.

2.1.2.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Arda, (2017: 50) faktor-faktor dalam kepausan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang terkait dengan psikologi karyawan, termasuk minat, ketenangan di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan serta lingkungan kerja karyawan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan antara lain jenis pekerjaan, waktu yang ditetapkan dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, usia, dan sebagainya.

4. Faktor finansial

5. Merupakan faktor yang berhubungan dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk system dan besaran gaji, jaminan social, kesejahteraan, fasilitas yang diberikan, promos dan sebagainya..

2.1.2.3. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni, (2016: 90) teori-teori dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Teori ketidaksesuaian

Teori tersebut menekankan pada perbedaan antara kondisi yang diharapkan dan kondisi aktual (kenyataan). Jika ada perbedaan besar antara harapan dan kekurangan, dan kenyataan perlu memenuhi kekurangan tersebut, maka orang akan merasa tidak puas..

2. Teori keadilan

Teori keadilan ini percaya bahwa kepuasan adalah keadilan atau kejujuran penghargaan seseorang. Anda bisa mendapatkan rasa keadilan dan ketidakadilan dengan membandingkan diri Anda dengan orang lain pada level yang sama, kolega, dan kebijakan pemerintah yang berlaku.

3. Teori dua faktor

Teori dua faktor menunjukkan bahwa ada beberapa faktor pendorong yang terkait dengan kepositifan kerja, yang mengarah pada kepuasan kerja, dan faktor kedua dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

4. Teori keseimbangan

Teori ini menyatakan beberapa komponen yaitu input, yaitu semua nilai yang dapat ditunjang oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hasil, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh karyawan. Membandingkan personel, yaitu karyawan di organisasi yang sama, karyawan di organisasi lain, atau orang yang pernah bekerja sebelumnya.

5. Teori pemenuhan kebutuhan

Teori kepuasan kerja pegawai tergantung pada apakah akan memenuhi kebutuhan karyawan.

6. Teori pandangan kelompok sosial

Teori kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan, tetapi sangat bergantung pada pandangan kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan.

2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Latief et al., (2019: 58), terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal penting, tetapi secara kognitif kompleks dan merupakan faktor multidimensi kepuasan kerja.

3. Promosi

Peluang promosi mungkin memiliki efek berbeda pada kepuasan kerja, karena promosi mengambil berbagai bentuk dan memiliki banyak penghargaan

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim adalah sumber kepuasan kerja paling sederhana bagi seorang karyawan.

6. Kondisi kerja

Dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sama seperti halnya pada kelompok kerja, jika semua berjalan dengan baik tidak akan ada masalah kepuasan kerja.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja disebut prestasi kerja atau kinerja aktual, yang mengacu pada prestasi kerja atau prestasi aktual yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, bukan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja yang telah ditetapkan, indikator atau sasaran atau standar. (Hafid, 2018: 292)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. (Liyas & Primadi, 2017: 21)

Kinerja adalah tampilan lengkap dari status, dan status atau hasil merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang ada. Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas organisasi dalam suatu periode yang didasarkan pada efisiensi, akuntabilitas, atau akuntabilitas manajemen, dengan mengacu pada banyak kriteria (misalnya, biaya yang lalu atau yang diproyeksikan).. (Suali, 2017: 89)

Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja aktual karyawan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah pelaksanaan dari rencana yang telah disiapkan, Pelaksanaan kinerja dilaksanakan oleh sumber

daya manusia yang memiliki kemampuan, kemampuan, motivasi dan minat. (Indriyati, 2019: 136)

Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (seperti standar kerja, tujuan, atau standar yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama). Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam tanggung jawabnya. (Lilawati & Mashari, 2017: 42)

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai dengan membandingkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam organisasi dalam periode tertentu kemudian mengukur kualitas pekerjaannya., Kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, kemampuan komunikasi, motivasi kerja dan kemampuan melihat peluang.

2.1.3.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Hestyana, (2017: 155) pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta tingkat pengawasan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan penugasan kerja akan berpengaruh langsung pada kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif dalam pendistribusian pekerjaan terutama dalam menangani masalah yang muncul.

4. Kecakapan mental

Kemampuan dan tingkat kecepatan untuk menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja dan kondisi kerja saat ini.

5. Sikap

Tingkat semangat dan sikap positif dalam melaksanakan tugas.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.3.3. Pendekatan Kinerja Karyawan

Menurut Lasmaya, (2016: 33) terdapat dua pendekatan yaitu:

1. Pendekatan proses.

Pendekatan proses mengasumsikan bahwa kinerja dapat dilihat dari kinerja yang ditampilkan oleh individu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pendekatan hasil.

Pendekatan hasil performansi bias dilihat dari sebuah produk yang dihasilkan oleh seseorang.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Isvandiari & Idris, (2018: 19) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas.

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas.

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.

3. Pelaksanaan tugas.

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab.

Terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka untuk menyusun skripsi. Kesimpulan yang terdapat dari hasil penelitian terdahulu dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) dengan judul pengaruh pengaruh kepuasan kerja Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Naim et al., 2019) dengan judul *The Effect of Work Stress, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at Mojang Nova*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,052 dan nilai signifikansi 0,0568. (2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,494 dan nilai signifikansi 0,002. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,396 dan nilai signifikansi 0,004. (4) Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai F sebesar 6,062 dan nilai signifikansi 0,001.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fathoni, 2016) dengan judul *pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indoneisa unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan*. Metode analisis data yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank unit BRI Pucuk Lamongan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indriyati, 2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja Islami. Metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Squares* (PLS) berbasis *variance*, dengan *software* SmartPLS 2.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami. Sementara Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami.

Penelitian yang dilakukan oleh (Desi & Lestari, 2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan program pengolah data SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya, dan (3) Ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Isvandiari & Idris, 2018) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hafid, 2018) dengan judul pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Samsat Polewali Mandar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yang diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2)

secara parsial variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) variabel kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suali, 2017) dengan judul pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Pasifik Batam. Metode analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda statistik yang meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan R-square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) mempunyai nilai sebesar 0,764 yang artinya variabel-variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, disiplin dan motivasi sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak ada dalam penelitian ini.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. (Sinaga et al., 2019: 123)

2.3.2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

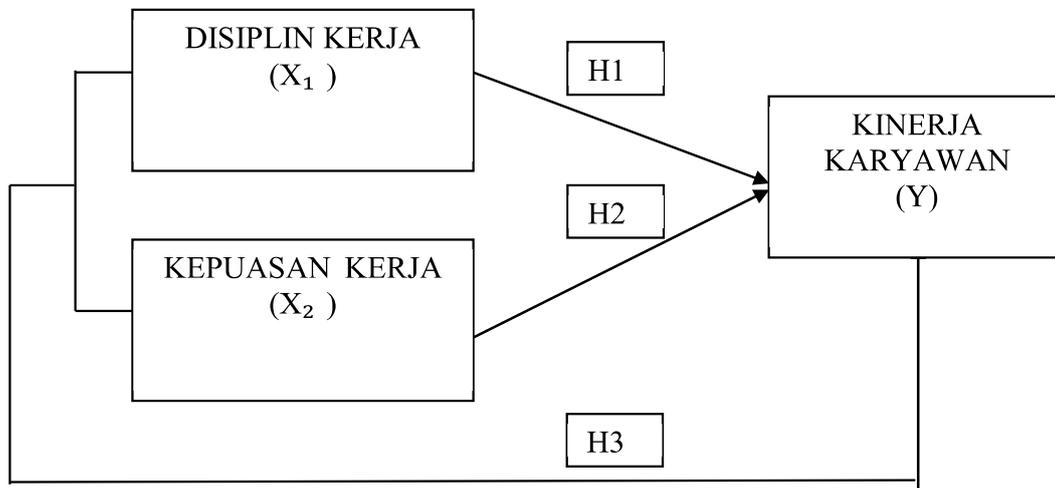
Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat. (Arda, 2017: 53)

2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan dan prestasi karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan dan prestasi karyawan rendah. (Arda, 2017: 54)

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerang pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Teori yang dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka pikir dapat dilihat gambar seperti dibawah ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Penliti 2020

2.4. Hipotesis

Hipotesis ini adalah jawaban sementara untuk pengembangan pertanyaan penelitian yang dirancang untuk memandu dan memberikan panduan tentang tema dan tujuan penelitian. Oleh karena itu, dari uraian masalah yang ada, hipotesis penelitian berikut dapat diajukan:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.
- H3: Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.