

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan mampu memberikan kinerja yang baik dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan. Begitu juga dengan kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan semakin terpacu untuk bekerja lebih semangat dan menghasilkan kerja yang baik.

2.1.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Mangkunegara (2002:22) mengemukakan kinerja adalah kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan tercapai, maka perusahaan harus mampu mendorong karyawannya untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dessler (2009:41) berpendapat kinerja karyawan adalah perbandingan antara hasil kerja dengan standart yang ditetapkan.

Prawirosentono (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai modal dan etika.

Berdasarkan pengertian – pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dimana, setiap karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya sebagaimana terdapat dalam deskripsi uraian tugas atau jabatan maka perlu dilaksanakan pengukuran kinerja pada periode tertentu. Untuk menentukan pencapaian kinerja ada faktor – faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja tersebut.

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002) mengenai faktor – faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi yaitu :

1) Faktor Individu

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah) dengan adanya integritas tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Dharma (2010), antara lain :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketetapan Waktu

Kualitas kerja terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar operasional perusahaan

Kuantitas Kerja terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan. Kuantitas kerja diukur dari hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Ketetapan Waktu terkait dengan pengukuran waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas/ pekerjaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Tindakan pelanggaran terhadap pedoman normatif yang berlaku merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidakdisiplinan para karyawan

yang tentunya merugikan perusahaan. Nitisemito (2002) menerangkan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Singodimedjo (2002), mengatakan 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 merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2004) 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 seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2002), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih

payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya.

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

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi

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

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

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang –wenang dan menggunakan ancaman terus menerus kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun gelisah dan tidak tenang yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik suli bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Rivai (2004) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, kehadiran. Absensi yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu baik ketika datang maupun pulang, dan sering keluar pada jam istirahat.

Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja

yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila seorang karyawan taat pada peraturan perusahaan dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standart perusahaan.

Ketaatan pada standart kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seorang karyawan. Jika seorang karyawan dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain.

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif .

Menurut Sutrisno (2011) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Handoko (2001:193), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari definisi – definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikologis karyawan yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan disekitarnya dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan. Faktor – faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing – masing karyawan. Menurut Sutrisno (2011) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Pengawasan
- d. Rekan Kerja

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan.

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan gaji yang sesuai dengan beban kerja. Gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kemampuan supervisor untuk melakukan pengawasan terhadap karyawan ketika bekerja dan perilaku dukungan serta objektivitas terhadap penilaian kinerja karyawan.

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya atasan dan rekan kerja yang mendukung. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Duwi Apriani , Wijaksono Eko Hartoyo (2012)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sandang Asia Maju	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja , Kinerja Secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
2	Gede Prawira Utama Putra , Made Subudi (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa – Nusa Dua	Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Faktor dan Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan
3	Rifki Miftakhul Arifin (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut	Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan

4	Ishak Awaludin, La Ode Bahana Adam, Sri Wijayati Mahrani (2016)	<i>The Effect of Job Satisfaction, Integrity and Motivation on Performance</i>	Kepuasan Kerja(X1), Integritas (X2), Motivasi, Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Kepuasan kerja, integritas dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
---	---	--	--	--------------------------	---

Dari penelitian diatas yang sama dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Duwi Apriani , Wijaksono Eko Hartoyo (2012) yang berjudul Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sandang Asia Maju. Dari hasil penelitian itu persamaannya dari penelitian penulis adalah hanya pada variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja dan perbedaannya pada objek.

Dari penelitian diatas yang sama dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Gede Prawira Utama Putra , Made Subudi (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa – Nusa Dua . Dari hasil penelitian itu persamaannya dari penelitian penulis adalah hanya pada disiplin kerja, kinerja dan perbedaannya pada objek.

Dari penelitian diatas yang sama dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Rifki Miftakhul Arifin (2016) yang berjudul Pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut. Dari hasil penelitian itu persamaannya dari penelitian penulis adalah variabel penelitian dan perbedaannya pada objek.

Dari penelitian diatas yang sama dengan penelitian yang sedang penulis lakukan adalah penelitian yang dilakukan Ishak Awaludin, La Ode Bahana Adam, Sri Wijayati Mahrani (2016) yang berjudul *The Effect of Job Satisfaction, Integrity and Motivation on Performance* Dari hasil penelitian itu persamaannya dari penelitian penulis adalah kepuasan kerja, kinerja dan perbedaannya pada objek.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan mengakibatkan penurunan stabilitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sebuah sikap karyawan yang berperilaku sesuai dengan peraturan – peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi pada saat berangkat kerja hingga pulang kerja mentaati peraturan perusahaan biasanya memiliki kinerja yang tinggi. Maka disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra, Subudi (2016), menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jadi, karyawan yang disiplin akan memiliki kinerja baik dan akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan .

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mempunyai posisi yang sangat penting dalam suatu proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja, karyawan akan berusaha melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Kepuasan Kerja adalah sebuah perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak pada pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan menimbulkan semangat kerja dan rasa dalam diri untuk selalu meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin (2016), menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja karyawan.

Jadi semakin karyawan merasa puas maka karyawan semakin terpacu untuk semangat kerja dan meningkatkan kinerja. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Disiplin kerja adalah sebuah sikap karyawan yang berperilaku sesuai dengan peraturan – peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. . Ketika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi pada saat berangkat kerja hingga pulang kerja mentaati peraturan perusahaan biasanya memiliki kinerja yang tinggi.

Kepuasan Kerja adalah sebuah perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak pada pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

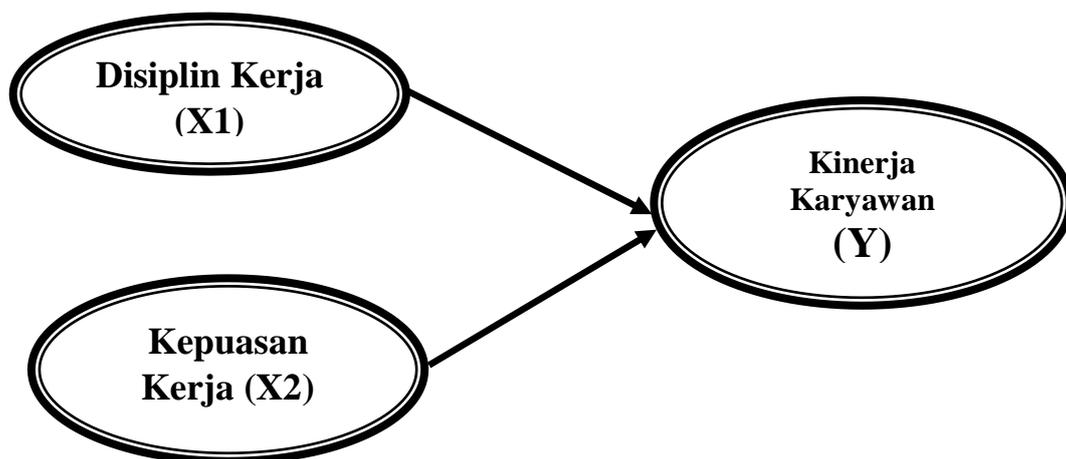
Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Jadi semakin tinggi disiplin seorang karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan mampu mencapai tujuan sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain disiplin yang tinggi, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan semakin terpacu untuk semangat kerja dan meningkatkan kinerja. Sebagaimana hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriani, Hartoyo (2012), menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikan adanya hubungan positif antara

disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandang Asia Maju.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa faktor yang menimbulkan kinerja karyawan yang menurun ialah tingkat disiplin kerja serta kepuasan kerja yang kurang. Maka secara konseptual peneliti berpendat, bahwa Disiplin kerja dan Kepuasan kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka konsep diatas dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut:



2.1 Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

2.5 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual diatas peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut

H1 = Semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi kinerja karyawan

H2 =Semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kinerja karyawan