

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang dijadikan acuan tidak terlepas dari topik pembahasan yang diteliti oleh peneliti. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa penelitian tentang variabel – variabel yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu kompetensi guru, kinerja guru, dan disiplin kerja diantaranya yang berjudul :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
1.	Ricky Vinando (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa	Regresi linear berganda	Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2.	Yuli Hairani (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru	Regresi linear berganda	Disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

3.	Rika Widayaningtyas (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)	Analisis regresi berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten
4.	Galih Aryo Nimpuno (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta	Analisis regresi berganda	Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Imelia Delvi (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Regresi linear berganda	Secara simultan variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
6.	Abdul Razak, Sarpan, dan Ramlan (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC Makassar	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap

				kinerja pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
--	--	--	--	---

Sumber : Data diolah dari peneliti terdahulu, 2022

Berikut persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu yang sudah peneliti cantumkan diatas dengan rencana penelitian peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian pertama adalah pada variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitian sama – sama berpengaruh signifikan antar variabel, baik dari penelitian terdahulu atau penelitian peneliti. Metode analisis juga sama-sama menggunakan regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian pertama yaitu objek penelitian, penelitian terdahulu objek penelitian karyawan PT. Winsen Kencana Perkasa sedangkan rencana penelitian peneliti adalah UMKM manik – manik kaca galerygreen beads.

2. Penelitian Kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian kedua adalah pada variabel bebas dan variabel terikat. Hasil penelitian sama – sama berpengaruh signifikan antar variabel, baik dari penelitian terdahulu atau penelitian peneliti. Metode analisis juga sama-sama menggunakan regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian pertama yaitu objek penelitian, penelitian terdahulu objek penelitian CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru sedangkan rencana penelitian peneliti adalah UMKM manik – manik kaca galerygreen beads.

3. Penelitian Ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian ketiga adalah pada variabel bebas, hanya saja pada penelitian dahulu disiplin kerja dan motivasi kerja, untuk variabel terikatnya sama. Untuk hasil penelitian sama – sama berpengaruh signifikan antar variabel, baik dari penelitian terdahulu atau penelitian peneliti. Metode analisis juga sama-sama menggunakan regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian pertama yaitu objek penelitian, penelitian terdahulu objek penelitian Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten sedangkan rencana penelitian peneliti adalah UMKM manik – manik kaca galerygreen beads.

4. Penelitian Keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian keempat adalah pada variabel bebas. Hanya saja pada penelitian terdahulu yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, variabel terikatnya juga sama. Metode analisis juga sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Untuk hasil penelitian sama – sama berpengaruh signifikan antar variabel, baik dari penelitian terdahulu atau penelitian peneliti.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian pertama yaitu objek penelitian, penelitian terdahulu objek penelitian di UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta, sedangkan rencana penelitian peneliti adalah UMKM manik-manik kaca galerygreen beads.

5. Penelitian Kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian kelima adalah pada variabel bebas. Hanya saja pada penelitian terdahulu kepuasan kerja dan beban kerja, variabel terikatnya juga sama. Untuk hasil penelitian sama – sama berpengaruh signifikan baik penelitian terdahulu atau penelitian peneliti. Metode analisis juga sama-sama menggunakan regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian pertama yaitu objek penelitian, penelitian terdahulu objek penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, sedangkan

rencana penelitian peneliti adalah UMKM manik-manik kaca galerygreen beads.

6. Penelitian Keenam

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian keenam adalah pada variabel bebas. Hanya saja pada penelitian terdahulu terdapat tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, variabel terikatnya juga sama. Dan hasil penelitian sama – sama berpengaruh signifikan antar variabel, baik dari penelitian terdahulu atau penelitian peneliti. Metode analisis juga sama-sama menggunakan regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian peneliti pada penelitian pertama yaitu objek penelitian, penelitian terdahulu objek penelitian di PT. ABC Makassar sedangkan rencana penelitian peneliti adalah UMKM manik-manik kaca galerygreen beads.

2.2. Tinjauan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

2.2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2005) juga mengatakan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya. Selain itu Bangun (2012) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau pencapaian pegawai atas pekerjaan yang dilakukan adalah apa yang disebut dengan kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah seluruh hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan standar atau target yang sudah ditentukan.

2.2.1.2.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

8. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

9. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

10. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

11. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan

mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja 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 memengaruhi kinerja.

2.2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan memiliki beberapa indikator antara lain :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

6. Ketepatan Waktu

Adalah setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atau pekerjaan lainnya.

2.2.2. Disiplin Kerja

2.2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

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 (Rivai 2005). Sedangkan menurut Hasibuan (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Handoko (2001) juga mengatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara 2011).

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang taat dan patuh dengan semua aturan yang telah diberikan perusahaan atau organisasi dengan penuh kesadaran.

2.2.2.2.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya sikap disiplin kerja tidak muncul begitu saja namun di pengaruhi beberapa faktor. Menurut Gouzali Saydam (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
- g. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.2.3.Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa indikator antara lain:

1. *Kehadiran*. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. *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.
3. *Ketaatan pada standar kerja*. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. *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.
5. *Bekerja etis.* Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.2.3. Kepuasan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan 2014). Sedangkan menurut Siagian (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Robbins (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selain itu menurut Rivai (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari

waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas dalam pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya.

2.2.3.2.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah sebagai berikut:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2. Faktor social

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

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 financial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan social, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

2.2.3.3.Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans 2006) indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Rekan Kerja

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

4. Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

5. Gaji/Upah

Jumlah imbalan yang diterima seseorang sebagai akibat dari kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja (X1) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mencapai suatu tujuan yang tepat maka di perlukan tingkat disiplin yang tinggi dan sebaliknya jika suatu perusahaan memiliki karyawan tingkat disiplinnya rendah maka akan sulit juga untuk mencapai suatu tujuan sehingga kinerja pun akan menurun. Dengan adanya ketentuan tersebut maka akan membuat karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang mentaati norma-norma yang ada dalam perusahaan pastinya akan berpengaruh juga terhadap kinerja yang maksimal. Menurut Ricky Vinando (2021) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Kepuasan Kerja (X2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi

menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Menurut Yuli Hairani (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru yang membuktikan bahwa disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

2.4.Kerangka Konseptual

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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan, akan tetapi jika karyawan tidak disiplin maka tujuan perusahaan akan merosot dan menjadi penghalang tujuan perusahaan tersebut. Bagi perusahaan disiplin itu sangat penting karena kedisiplinan karyawan dapat menjamin kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga dalam bekerja hasil yang di peroleh dapat maksimal.

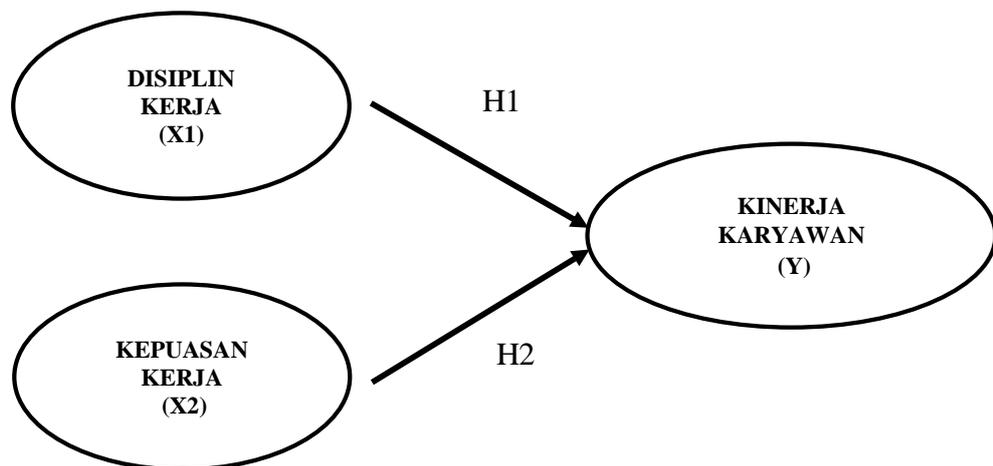
Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja akan

mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, kepuasan kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan.

Jadi, semakin karyawan disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat. Selain disiplin karyawan juga harus adanya kepuasan karena semakin karyawan puas maka karyawan semakin terpacu untuk semangat dalam bekerja, dan kinerja akan meningkat.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa faktor yang menimbulkan kinerja karyawan yang menurun ialah tingkat disiplin kerja serta kepuasan kerja yang kurang. Maka secara konseptual peneliti berpendapat, bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konsep diatas dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- X1 = Disiplin Kerja sebagai variabel independen
X2 = Kepuasan Kerja sebagai variabel independen
Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen
—————> = Pengaruh Langsung

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menulis menggunakan hipotesis antara lain :

- H1 : Diduga disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) UMKM Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads Gudo Jombang.
- H2 : Diduga kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) UMKM Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads Gudo Jombang.