

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Disiplin kerja

2.1.2.1 Definisi disiplin kerja

Sinambela (2017:334) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada pegawai. Apabila masalah kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya. Soejono (1997: 72) mengemukakan bahwa: “Umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serbabaik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik”.

Menurut Singodimedjo (2011) 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 menurun akan menjadi hal yang menghalangi dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Edy Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.1.2.2 Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2011) dalam Edy Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

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

Adapun penjelasan dari faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2011) dalam Edy Sutrisno (2016:89) sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan ke perusahaan maka karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Karyawan akan melakukan pekerjaan bila peraturan yang dibuat perusahaan jelas dan tidak berubah-ubah.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena bila ada

karyawan yang melanggar aturan maka pimpinan harus berani mengambil sebuah tindakan yang sesuai dengan apa yang diperbuat karyawan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan perlu adanya pengawasan. Hal ini perlu agar pekerjaan karyawan tidak menyimpang dari yang di tentukan oleh perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Ada tidaknya perhatian kepada karyawan memberikan perhatian kepada karyawannya agar mengerti dan menjalankan tugas dengan baik, hal ini berguna untuk pimpinan agar mendengar keluhan dan kesulitan yang pimpinan bisa mencari jalan keluar.

7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja

Misalnya seperti hanya menghormati sesama karyawan dan memberi pujian sesuai tempat dan waktunya agar karyawan merasa bangga dan senang.

2.1.2.3 Indikator disiplin kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Soedjono (2002) dalam Permatasari, Musadieg dan Mayowan (2015) meliputi :

1. Ketepatan waktu
2. Pemanfaatan sarana
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Secara rinci menurut Soedjono (2002) dalam Permatasari, Musadieg dan Mayowan (2015) penjelasan indikator tersebut diatas adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

Jadi ketepatan waktu dapat diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang ditunjukkan dengan ketaatan terhadap waktu kerja.

Dalam hal ini karyawan datang, pulang kantor tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan atau target sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta karyawan dapat bersikap tertib dalam bekerja.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Sehingga pemanfaatan sarana dalam hal ini diwujudkan dalam sikap kehati-hatian, dan kemampuan karyawan dalam memaksimalkan penggunaan sarana yang ada di tempat kerja.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai atribut dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan memakai seragam sesuai dengan aturan, mengenakan kartu pengenalan atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.

Ketaatan terhadap aturan kantor merupakan wujud kemampuan dan kemauan karyawan patuh dan taat terhadap aturan ditempat kerja. Salah satu bentuk ketaatan karyawan adalah dengan memakai atribut kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP.

2.1.2 Kepuasan kerja

2.1.2.1 Definisi kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2013:202) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam

pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Menurut Edison (2016:213) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Menurut Sinambela (2017) kepuasan kerja perasaan seorang pegawai atas pekerjaannya yang dihasilkan berdasarkan usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya atas keadilan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja yaitu suatu sikap emosional/perasaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

1. Faktor psikologi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Faktor sosial: faktor yang mengurus tentang interaksi sosial baik dengan pegawai maupun dengan atasannya.

3. Faktor fisik: faktor tentang kondisi fisik lingkungan dan pegawai.
4. Faktor finansial: faktor tentang jaminan soasial serta kesejahteraan sosial.
5. Mutu pengawasan: faktor untuk meningkatkan hubungna baik antara pemimpin dan bawahan.
6. Faktor hubungan antar pegawai: manajer dan pegawai, fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial antar pegawai, sugesti, emosi dan situasi kerja.

Selain itu menurut Robbins & Coulter, dan Rivai dalam Prahartanto (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah :

1. Budaya Organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai organisasi yang dipegang dan disepakati serta dijalankan oleh anggotanya. Semakin banyak anggota organisasi menerima nilai-nilai maka akan semakin kuat suatu budaya organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan (Robbins dan Coulter, 2012).

2. Disiplin Kerja.

Disiplin kerja yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati

segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga dapat menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya. (Rivai, 2005:443).

2.1.2.3 Indikator kepuasan kerja

Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut Edison dkk (2017) terdiri dari:

1. Upah
2. Pekerjaan
3. Kesempatan Promosi
4. Penyelia
5. Rekan Kerja

Secara rinci menurut Edison dkk (2017) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Upah
Kelayakan upah yang diberikan kepada pekerja.
2. Pekerjaan
Dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya sendiri.
3. Kesempatan Promosi
Memberikan peluang kepada pekerja untuk mendapat promosi

4. Penyelia

Penyelia harus memberikan arahan pada bawahannya dalam bekerja.

5. Rekan Kerja

Kontribusi yang diberikan oleh rekan kerja selama melaksanakan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berhubungan dengan variabel yang peneliti teliti, yakni disiplin kerja dan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu juga sebagai acuan dan referensi dalam pengerjaan penelitian ini. Berikut jurnal penelitian terdahulu yang peneliti gunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X3), Kepemimpinan (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Kuantitatif dengan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Hasrudy Tanjung (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya	Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2),	Kuantitatif dengan Teknik Analisis	Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara	Budaya Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda.	dan signifikan. Kompetensi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.
3.	Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo-Medan	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Teknik Analisis Regresi Berganda	Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4.	Febrina Defin Wiyantini (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan, dan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial
5.	Ahmad Fauzi (2019)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Produksi Pada PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Kabupaten	Keselamatan Kesehatan Kerja (X1), Dan Disiplin Kerja (X2), Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		Kampar			
6.	Sri Agustinah (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo)	Kepemimpinan (X1), Dan Disiplin Kerja (X2), Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Perbandingan antara peneliti terdahulu tersebut dengan rencana penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti ke-1

a. Persamaan

Yaitu pada variabel bebas dan variabel terikat, yakni disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Selain itu persamaan dalam metode penelitian yang digunakan dalam penelitian peneliti terdahulu yaitu metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Pengukuran variabel dengan menggunakan teknik skala Likert.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu memiliki satu diantara variabel tersebut tidak peneliti teliti yakni motivasi sebagai (X2) dan kepemimpinan sebagai (X3). Selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD. Dua Putra Curahmalang Sumobito Jombang. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Populasi dalam peneliti terdahulu berjumlah 39 karyawan, sedangkan peneliti 36 karyawan.

2. Peneliti ke-2

a. Persamaan

Memiliki persamaan yaitu pada variabel bebas dan variabel terikat, yakni disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Selain itu terdapat persamaan dalam metode penelitian yang digunakan dalam penelitian peneliti terdahulu yaitu metode penelitian kuantitatif. Pengukuran variabel dengan menggunakan teknik skala Likert.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu memiliki tiga variabel bebas (X) dan

satu diantara variabel tersebut tidak peneliti teliti yakni kompetensi (X2). Selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di Dinas Perkebunan Sumatera Utara. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

3. Peneliti ke-3

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Pengukuran variabel dengan menggunakan teknik skala Likert.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada variabel bebas lain yang peneliti terdahulu teliti yakni kompensasi yang tidak peneliti teliti. Selain itu, objek penelitian peneliti terdahulu di PT. Mitra Abadi Setiacargo-Medan. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Pendekatan yang dilakukan dalam peneliti terdahulu yaitu pendekatan asosiatif, sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah popuasi dalam peneliti terdahulu yaitu 34 karyawan, sedangkan peneliti 36 karyawan. Indikator disiplin kerja yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti berbeda, peneliti

terdahulu menggunakan indikator dari Singodimedjo dalam Sutrisno, sedangkan peneliti menggunakan Soedjono dalam Permatasari, Musadieq, dan Mayowan.

4. Peneliti ke-4

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Selain itu terdapat persamaan dalam metode penelitian yang digunakan dalam penelitian peneliti terdahulu yaitu metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Indikator disiplin kerja yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti sama, peneliti terdahulu dan peneliti sama-sama menggunakan teori dari Soedjono.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada variabel bebas lain yang peneliti terdahulu teliti yakni Kompensasi yang tidak peneliti teliti. Selain itu, objek penelitian peneliti terdahulu di PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD. Dua Putra Curahmalang Sumobito Jombang. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Jumlah popuasi dalam peneliti terdahulu yaitu 42 karyawan, sedangkan peneliti 36 karyawan.

5. Peneliti ke-5

a. Persamaan

Terdapat persamaan dalam variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Selain itu terdapat persamaan dalam metode penelitian yang digunakan dalam penelitian peneliti terdahulu yaitu metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Responden yang digunakan yaitu sama-sama karyawan bagian produksi.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu memiliki dua variabel bebas (X) dan satu diantara variabel tersebut tidak peneliti teliti yakni Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1). Selain itu, objek penelitian peneliti terdahulu di PT. Charoen Pokhpand Jaya Farm 3 Bangkinang Kabupaten Kampar sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD. Dua Putra Curahmalang Sumobito Jombang. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Jumlah popuasi dalam peneliti terdahulu yaitu 40 karyawan, sedangkan peneliti 36 karyawan. Indikator disiplin kerja yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti berbeda, peneliti terdahulu menggunakan indikator dari Simamora, sedangkan peneliti

menggunakan indikator dari Soedjono dalam Permatasari, Musadieg, dan Mayowan. Indikator kepuasan kerja yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti berbeda, peneliti terdahulu menggunakan indikator dari Hasibuan, sedangkan peneliti menggunakan Emron Edison dkk.

6. Peneliti ke-6

a. Persamaan

Terdapat persamaan dalam variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Selain itu terdapat persamaan dalam metode penelitian yang digunakan dalam penelitian peneliti terdahulu yaitu metode penelitian kuantitatif. Responden yang digunakan yaitu sama-sama karyawan bagian produksi.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul penelitian, variabel dan tempat penelitian. Yang mana peneliti terdahulu memiliki dua variabel bebas (X) dan satu diantara variabel tersebut tidak peneliti teliti yakni Kepemimpinan (X1). Selain itu, objek penelitian peneliti terdahulu di PT. Tunas Madukara Indah-2 Wonosobo sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD. Dua Putra Curahmalang Sumobito Jombang. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Peneliti terdahulu menggunakan purposive random

sampling sebagai teknik pengambilan sampel, sedangkan peneliti menggunakan sampel jenuh. Jumlah sampel dalam peneliti terdahulu yaitu 132 karyawan, sedangkan peneliti 36 karyawan. Indikator kepuasan kerja yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti berbeda, peneliti terdahulu menggunakan indikator dari Luthans, sedangkan peneliti menggunakan indikator dari Emron Edison dkk. Indikator disiplin kerja yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti berbeda, peneliti terdahulu menggunakan indikator dari Hasibuan, sedangkan peneliti menggunakan Soedjono dalam Permatasari, Musadieg, dan Mayowan.

2.3 Kerangka Konseptual

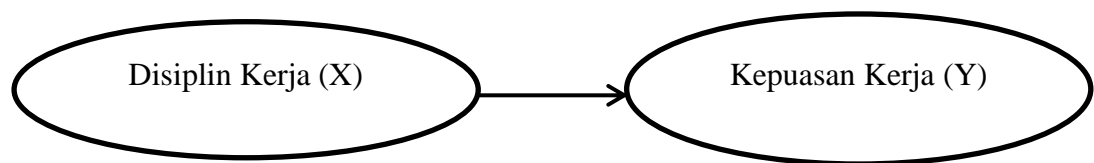
Kepuasan kerja yaitu suatu sikap emosional/perasaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Karyawan yang mempunyai rasa disiplin yang tinggi dapat bekerja dengan baik meskipun diluar pengawasan. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi dari karyawan tentu dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap diri karyawan tersebut.

Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja maka kepuasan kerja karyawan yang dirasakan juga semakin tinggi. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari penelitian sebagai berikut:

Disiplin kerja dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya rasa tanggungjawab yang tinggi maka karyawan dapat disiplin dalam bekerja meskipun diluar pengawasan, sehingga karyawan mendapatkan rasa kepuasan kerja dalam dirinya. Jadi semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti (2020)

2.4 Hipotesis

H1: diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.