

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2. 1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan dukungan penelitian sebelumnya yang merupakan sumber referensi untuk penelitian saat ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Koperasi Simpan Pinjam "SETIA KAWAN".  Amalia Dwi Anggraini (2021)	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu  Sudarmin Manik (2017)	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai
3.	<i>The Influence Of Job Satisfaction And Motivation On The Employee Performance At PT. Era Media Informasi</i>  Anwar P.M And Budi I (2018)	<i>Job Satisfaction</i> (X1) <i>Motivation</i> (X2) <i>Employee Performance</i> (Y)	Analisis Regresi Berganda	1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.	<p><i>The Effect Of Training And Work Engagement On The Performance Of Educational Staff Mercu Buana University With Work Discipline As A Mediation Variable</i></p> <p>Pratiwi Triasti And Charles Bohlen Purba (2021)</p>	<p><i>Training (X1)</i> <i>Work Engagement (X2)</i> <i>Work Discipline (M)</i> <i>Performance Of Educational (Y)</i></p>	SEM –PLS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan</li> <li>2. Keterlibatan kerja tidak pengaruh positif tetapi signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan</li> <li>4. Pelatihan tidak pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja</li> <li>5. Keterlibatan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja</li> <li>6. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja jika dimediasi oleh disiplin kerja</li> <li>7. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimediasi oleh disiplin kerja</li> </ol>
5.	<p><i>The Effect Organizational Culture, Compensation And Motivation Variables On Employee Performance Through Work Discipline At PT. Astra Credit Company, Samarinda Branch</i></p> <p>J Khurnia Washis Wibowo, Djoko Setyadi And Jiuhardi (2022)</p>	<p><i>Organizational Culture (X1)</i> <i>Compensation (X2)</i> <i>Motivation (X3)</i> <i>Work Discipline (Z)</i> <i>Employee Performance (Y)</i></p>	SEM - PLS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>5. Disiplin kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.</li> <li>6. Disiplin kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.</li> <li>7. Disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian terdahulu (2022)

## **2. 2. Tinjauan Teori**

### **2.2.1 Kepuasan Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah emosi positif dan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya terutama terkait dengan suasana dan hubungan dengan pekerjaannya dapat memuaskan harapan, kriteria dan keinginan (Sugiharto, 2022). Selanjutnya menurut Winarsih, 2018 kepuasan kerja merupakan kondisi karyawan yang memiliki perasaan yang berbeda atas pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan sikap timbal balik seorang karyawan atas pekerjaannya yang melihatkan ada yang tidak sesuai antara imbalan yang didapatkan dengan yang seharusnya didapatkan (Robbins & Judge, 2015).

Dari beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi dan rasa senang atas pekerjaannya. Jika karyawan kurang senang dengan pekerjaannya maka kepuasan kerja karyawan lemah.

### 2.2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

#### 1. *Sosial Exchange Theory*

Konsep transaksi sosial inilah yang dijabarkan George C. Homans (1974) dalam teori-nya *social exchange* menjelaskan bentuk-bentuk proposisi sosial manusia mulai dari proposisi sukses, stimulus, nilai, deprivasi-satiasi, dan restu-agresi yang sejatinya muatan proposisi tersebut dapat menjadi fondasi pembelajaran sosial manusia. Teori sosial exchange juga erat hubungan dengan deskripsi perilaku yang saling memengaruhi dalam membangun hubungan sosial seperti adanya unsur ganjaran, pengorbanan dan keuntungan yang dapat menciptakan keseimbangan, keselarasan, dan kerharmonisan hubungan sosial dalam kehidupan sehari-hari. Teori ini menjelaskan bagaimana manusia memandang tentang hubungan dengan orang lain sesuai dengan anggapan diri manusia tersebut terhadap:

- a. Keseimbangan antara apa yang diberikan ke dalam hubungan dan apa yang dikeluarkan dari hubungan itu.
- b. Jenis hubungan yang dilakukan.
- c. Kesempatan memiliki hubungan yang lebih baik dengan orang lain

Sederhannya pendekatan *social exchange* juga dapat dipahami sebagai proses pertukaran sosial yang bekenaan dengan perbuatan atau hubungan antara manusia, dan pertukaran perbuatan tersebut akan diukur bila terjadi hubungan timbal balik/umpan balik antara satu sama lain dalam kehidupannya sehari-hari. Maksudnya manusia yang memiliki kepekaan sosial dalam membina hubungan sosialnya senantiasa menekankan sisi *respect* dan responsif kepedulian hubungan yang telah terbangun. Tingkat kepedulian bukan semata hanya dapat diukur dalam sudut pandang yang sifatnya materi, namun terkadang *respect* perilaku baik dalam bentuk sumbangsi pemikiran, tenaga dan lain sebagainya merupakan bentuk umpan balik yang memiliki dimensi amat berharga dalam menjaga serta menguatkan keberlangsungan hubungan sosial kemanusiaan.

#### 2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya. (Mangkunegara, 2011).

1. Faktor Karyawan. Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan,

pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap pekerja yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat karyawan terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan dan keahliannya untuk mencapai solusi. Sebuah pekerjaan yang tidak monoton dan memberikan lingkungan yang menantang, memungkinkan karyawan untuk membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.

2. Faktor Pekerjaan. Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan (Wibowo, 2015)
  - a. Faktor Individual: meliputi umur, kesehatan, sikap dan harapan.

- b. Faktor Sosial: meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan: meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

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

1. 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 kerja agar mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaan

2. 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.

#### 2.2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Indriyani (2021) yang disesuaikan dengan kepuasan kerja karyawan yang terjadi di lapangan ada beberapa indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Pekerjaan yaitu proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk mendapatkan gaji.

2. Gaji

Gaji yaitu balas jasa yang didapatkan seorang karyawan dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

3. Pengawasan



Pengawasan yaitu proses penjagaan yang dilakukan oleh seseorang yang mengawasi dan mengarahkan seluruh karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

## **2.2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012) disiplin kerja merupakan kemauan karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma sosial yang terdapat pada perusahaan. Disiplin akan membuat karyawan untuk memenuhi berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan karyawan bertujuan untuk membentuk dan meningkatkan pengetahuan dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan membentuk prestasi kerjanya (Kumarawati dkk. 2017).

Menurut Fahmi (2016) disiplin kerja merupakan sejauh mana kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada dan bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Sastrohardiwiryo (2020) disiplin kerja adalah perilaku mematuhi peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak, karyawan mampu mentaati dan jika melanggar akan menerima hukuman.

Disiplin kerja merupakan sikap dari dalam diri setiap individu untuk mentaati dan melaksanakan peraturan yang berlaku yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan perilaku karyawan supaya bekerja dengan baik yang akan membentuk kinerja karyawan yang optimal, apabila peraturan ada yang dilanggar maka akan mendapatkan sanksi.

#### 2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Manik (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Karyawan akan mengikuti semua peraturan yang ada, jika karyawan mendapatkan gaji yang sepadan dengan usaha mereka yang telah disumbangkan kepada perusahaan.

2. Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan penting dalam bisnis, seluruh karyawan akan memperhatikan pimpinan dalam hal disiplin kerja dan bagaimana dia dapat mengatur kata-kata, tindakan, dan sikapnya yang dapat merusak peraturan yang telah dibuat.

3. Adanya peraturan tertulis yang berlaku

Peningkatan disiplin tidak dapat dilakukan di dalam perusahaan jika tidak ada peraturan tertulis yang tepat.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Jika ada karyawan yang melanggar peraturan, maka harus ada ketegasan pimpinan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang ada.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan perusahaan harus ada pengawasan dari pimpinan yang bertujuan untuk memberikan arahan kepada seluruh karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pimpinan wajib memberikan perhatian kepada seluruh karyawan karena karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain, dengan adanya perhatian kecil maka karyawan merasa dihargai.

7. Menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Seluruh karyawan bahkan pimpinan harus menciptakan sikap/kebiasaan yang membuat nyaman pada saat bekerja. Sikap saling menghormati,

memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering berdiskusi dengan seluruh karyawan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada setiap karyawan.

#### 2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Ada 4 indikator disiplin kerja menurut Septiawan (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Etika kerja

Etika kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar tercipta suasana yang nyaman dan saling menghormati antar rekan kerja.

2. Kepatuhan terhadap standar kerja

Kepatuhan terhadap standar kerja berarti karyawan harus mematuhi seluruh standar kerja yang ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja pada saat melakukan pekerjaan

3. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu syarat untuk menentukan tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut.

4. Kepatuhan terhadap peraturan kerja

Kepatuhan terhadap peraturan kerja adalah peraturan yang harus diikuti oleh semua karyawan.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (Kasmir, 2017). Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dengan keterampilan masing-masing untuk membesarkan perusahaan (Anggapradja & Wijaya, 2017). Sedangkan Kinerja karyawan menurut Fachreza (2021) adalah hasil akhir dari pekerjaan yang telah diselesaikan secara individu maupun kelompok sesuai dengan tugas yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan dari beberapa para ahli definisi kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan seorang karyawan yang telah diselesaikan secara individu maupun kelompok secara maksimal dengan keterampilan masing-masing yang telah ditetapkan perusahaan untuk seluruh karyawan yang bertujuan untuk mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi.

#### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016) yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian yaitu kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika kemampuannya digunakan sesuai dengan bidangnya maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Pengetahuan yaitu salah satu faktor seorang karyawan untuk mengetahui tentang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pengetahuan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik maka akan memberikan hasil akhir yang baik pula.
3. Rancangan kerja yaitu suatu prosedur yang telah ditetapkan untuk menyusun pekerjaan. Jika rancangan kerja disusun dengan terstruktur, maka karyawan akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki setiap karyawan dan pastinya memiliki karakter yang berbeda. Jika karyawan memiliki kepribadian yang baik, maka dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan pekerjaannya juga baik pula.
5. Motivasi kerja yaitu bentuk dukungan semangat dari atasan maupun rekan kerja untuk karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi, maka akan membuat dirinya terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan yaitu seorang individu yang mampu mengelolah serta bertanggung jawab penuh akan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dibebankan.
7. Gaya kepemimpinan yaitu perilaku atasan saat menjalankan tugasnya ketika berhadapan dengan karyawannya
8. Budaya organisasi yaitu nilai atau kebiasaan yang ada dan diterapkan dalam organisasi. Hali ini dimaksudkan agar seluruh anggota organisasi/perusahaan mematuhi dan melaksanakan nilai dan kebiasaan tersebut.
9. Kepuasan kerja yaitu kepuasan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas, hal ini akan berdampak positif terhadap pekerjaannya.
10. Lingkungan kerja sekitar yaitu kondisi dimana karyawan bekerja. Lingkungan mencakup ruang dan tata letak, lokasi, fasilitas, hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan lingkungan yang nyaman serta memberikan ketenangan bagi karyawan.

11. Loyalitas yaitu komitmen dan kesetiaan seorang karyawan pada tempat kerja. Komitmen adalah tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebijakan dan peraturan tempat kerja.
12. Displin kerja yaitu sikap karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

#### 2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Al Bagdadi (2021) antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja merupakan hasil akhir dari pekerjaan berupa produk yang tingkat kesalahannya kecil atau sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan hasil akhir dari pekerjaan berupa banyak atau sedikitnya produk yang sesuai dengan target produk yang telah ditetapkan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu secara akurat.



#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif merupakan tindakan dari diri karyawan dan dilaksanakan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa instruksi sebelumnya.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Sausan, 2021). Kepuasan kerja tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja rendah akan menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang membuat perusahaan mencapai tujuan. Kepuasan kerja diperoleh dari upah pokok, peluang kenaikan gaji, serta atasan yang selalu dekat dengan karyawan.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Dewi (2022) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja**

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja memengaruhi disiplin kerja karyawan karena karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula, di mana hal ini akan mendorong kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Begitu pun sebaliknya apabila karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya maka disiplin kerja karyawan rendah.

Menurut Sjabadhyni (2001) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dengan adanya dorongan intrinsik akan membuat karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya dan karyawan akan bekerja dengan semangat yang tinggi. Sedangkan dengan dorongan ekstrinsik, seperti gaji yang cukup, hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Adanya dorongan tersebut akan menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Kepuasan kerja inilah yang mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin dan diharapkan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi

akan mendorong seseorang untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, meningkatkan efektifitas dan efisiensi serta kualitas dan kuantitas kerja.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yanti dan Trianasri (2021) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku di tempat kerja. Kedisiplinan seorang karyawan akan terlihat dari sikap dan kesediaan karyawan saat melaksanakan pekerjaan yang sudah ditentukan, seperti halnya masuk jam kerja dengan tepat waktu dan selalu hadir. Menurut Mauli Siagian (2018), kinerja merupakan suatu *output* berupa kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan atau kelompok yang memang menjadi tugasnya.

Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan yang menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai (Pratama, 2020). Disiplin kerja yang baik menunjukkan sikap tanggung jawab individu atas tugas yang diberikan. Sehingga, pimpinan harus selalu berusaha untuk mengetahui disiplin kerja karyawannya dan memberikan perhatian kepada seluruh karyawan agar tetap disiplin yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ilham Maulana Irianto (2022) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Menurut wirawan (2013) kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap oparag terhadap pekerjaannya, perasaan dan sikap dapatt positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya maka ia puas teradap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan bersikap negaif terhadap pekerjaannya maka ia idak puas terhadap pekerjaannya.

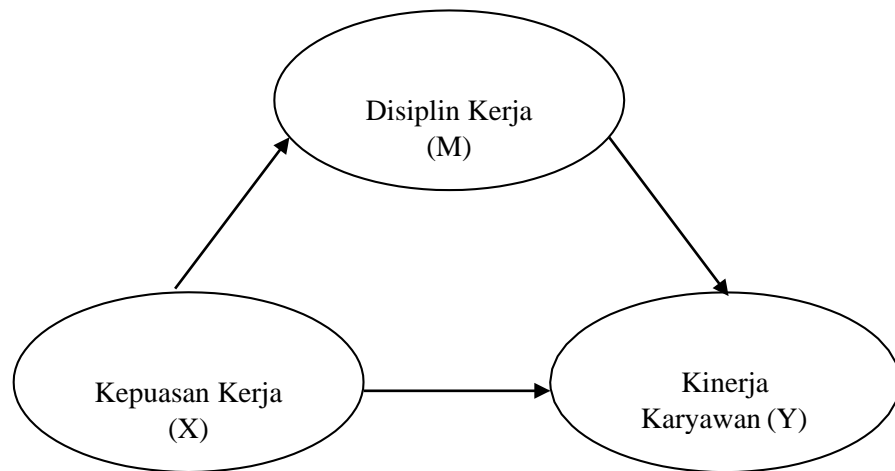
Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja merupakan fungsi sumber daya manusia yang memegang peranan penting karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Disiplin kerja yang baik akan berdampak positif untuk kinerja karyawan, karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu jika karyawan selalu hadir dan tidak terlambat ditempat kerja. Dampak yang ditimbulkan dari disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, harapan karyawan yang terpenuhi atau tidak maka akan mencerminkan tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dalam pekerjaannya.

Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan akan mendapatkan gaji yang sesuai dengan kehadiran di tempat kerja. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan akan meningkat dengan adanya disiplin kerja dan kepuasan kerja. Jika seorang karyawan tidak terpenuhi harapannya maka dapat dipastikan bahwa kinerjanya akan menurun. Sehingga kepuasan kerja memegang peranan penting terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, jika karyawan merasa harapannya dipenuhi maka karyawan akan semangat untuk hadir kerja secara tepat waktu serta merasa senang dengan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Herlambang dkk. 2022) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Diduga kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan kerja yang terpenuhi maka akan berdampak pada kinerja karyawan apabila karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Jadi semakin terpenuhinya kepuasan kerja maka kedisiplinan kerja karyawan akan baik sehingga kinerjanya akan meningkat.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Diduga disiplin kerja dapat memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan