**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Judul dan Penulis,Thn | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
| 1 | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan ( Mutia Arda 2017) | Variabel Independen Kepuasan kerja (X1) Disiplin Kerja(X2) Variabel Dependen Kinerja Karyawan ( Y ) | Menggunakan regresi Linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwavariabel Kepuasan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) bepengaruh secarasignifikan terhadap kinerja pegawai (Y). |
| 2 | Pengaruh Disiplin Kerja dan kepuasan kerja terhadapKinerja Karyawan di Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan kebudayaan( Sumiati 2017 ) | Variabel Independen Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja(X2) Variabel Dependen Kinerja Karyawan ( Y ) | Menggunakan regresi Linear berganda*.* | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 3 | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.(Rifki 2013) | Variabel Independen Kepuasan kerja (X1) Disiplin Kerja(X2) Variabel Dependen Kinerja Karyawan ( Y ) | Menggunakan analisis data regresi linear sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwavariabel Kepuasan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) bepengaruh secarasignifikan terhadap kinerja pegawai (Y). |
| 4 | Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of employees in the office of women empowerment and family planning of west papua (Suyitno 2017) | Variabel IndependenCompetence (X1), Satisfaction(X2), Discipline(X3)8Variabel Dependen Performance of Employees ( Y ) | Menggunakan analisis pada regresi berganda dan t-test | Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kompetensi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja (X2) dengan kinerja karyawan, disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan. |

* 1. **Landasan Teori**
1. **Disiplin Kerja**
2. **Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin”merupakan”bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kerja yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. (Simamora, 2006) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. (Hasibuan, 2005) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

 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 (Rivai, 2009). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Menurut peneliti disiplin karyawan merupakan tindakan seseorang dalam mengikuti atau mematuhi tata tertib yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

 Beberapa bentuk ketidakdisiplinan karyawan adalah terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedurkeselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaannya, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin tinggi adalah konsekuen, konsisten, taat aturan, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkannya (Rivai, 2009). Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. karyawan yang seringkali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bersalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah disiplin yang umum yang ditimbulkan para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktifitas, alkolholimisme dan ketidakpatuhan (Maltis and Jackson, 2006).

1. **Tipe-tipe DisiplinKerja**

Menurut (Hani Handoko, 2014) tipe disiplin terdiri dari 3 macam:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah atau eratik. Disamping itu, manajemen hendaknya menciptakan standar-standar secara positif dan bukan negatif, seperti “jaga keamanan” bukan “jangan ceroboh”. Mereka biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatar belakangi suatu standar agar mereka dapat memahaminya.

1. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektip sering berupa suatu bentuk hukuman dan disbut tindakan pendisiplinan (*action*) sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengkoreksi, bukan tindak negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang buka menghukum kegiatan masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, aparti atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

Berbagai sasaran tindakan pendisiplina, secara ringkas, adalah sebagi berikut:

* 1. Untuk memperbaiki pelanggar.
	2. Untuk mengahalngi para karyawan yang lain melakukan kegiatankegiatan yang serupa.
	3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tinadakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistik. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan. Kadang-kadang lebih baik bagi seorang karyawan untuk pindah bekerja diperusahaan lain. Bagaimanapun juga, organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek.

Disiplin perlu ditegakkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan pegawai perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua keinginan dan kemauan perseorangan dapat dilakukan. Setiap pegawai dipimpin untuk kerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan bersama.

1. Disiplin progresif

Yaitu tindakan memberi hukuman terhadap pelanggaran yang berulang. Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Sebuah contoh sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukan sebagai berikut:

a. Teguran secara lisan oleh atasan.

b. Teguran tertulis.

c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari.

d. Skorsing satu minggu atau lebih lama.

e. Diturunkan pangkatnya (demosi).

f. Dipecat.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan diri disiplin progresif. Seorang karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu bisa langsung dipecat.

1. **Bentuk Disiplin Yang Baik**

Bentuk disiplin yang akan tercerminkan pada suasana, yaitu:

* 1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan.
	2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
	3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
	4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
	5. Meningkatnya efesiensi dan produktivitas kerja para karyawan (Sutrisno, 2012)
1. **Indikator disiplin kerja**

Menurut Soejono (1997) indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu.

Para pegawai datang kekantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

1. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

1. Tanggung jawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapar pula dikatan memiliki disiplin kerja yng baik.

1. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

* + 1. **Kepuasan kerja**
		2. **Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karna terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerjamemungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikapdan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Menurut pendapat Keith Davis, Wexley dan Yuki dalam (Mangkunegara,2000) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun denagn kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek berupa upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan . sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan tidak akan merasa puas. Kepuasan atau ketidakpuasan keryawan tergantung pada perbedaaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan , maka akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2013) menyatakan Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut”.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Handoko (2005 ).

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulakan bahwa Kepuasan adalah sikap seorang pekerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

* + 1. **Teori Kepuasan**

Menurut Hasibuan (2000) pada dasarnya teori-teori kepuasan kerja dikenal ada tiga macam yaitu:

1. *Discrepancy Theory*

 *Discrepancy Theory* yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur denagan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapat dan diharapakan oleh karyawan. Apabila yang didapatkan oleh karyawan ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari apa yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

1. Teori keseimbangan *(Equitiy Theory*)

Teori ini dikembangkan menurut Adam. Adapun komponen-komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity.* Wexley dan Yukl (1997) mengemukakan bahwa.

*Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja.

*Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan.

*Comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seseorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya seorang karyawan merupakan hasil dari perbandingan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi ketidak seimbangan (*inequity*) dapat menyebabakan kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yangmenggantungkan dirinya) dan sebaiknya , *under compensationinequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

1. *Two Factor Theory*

Kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi perassaaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok satisfiers atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggung jawab yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar pegawai.

Menurut Herzberg perbaikan terhadap kondisi dalam kelompok *dissatisfies* ini akan mengurngi ketidakpuasan, tetapi tidka akan menimbulkan kepuasan kerja karna bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

* + 1. **Fakktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009) fakor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Keamanan kerja. Faktor ini didebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang sangat aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
2. Peusahaan dan Manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dn kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasn kerja karyawan.
3. Faktor instrinsik dari perussahaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
4. Aspek sosiala dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.
5. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dlam hal ini adanyakesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaanya.
6. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.
	* 1. **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2013) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yangmenyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkantanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

1. Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang segnifikan terhadap kepuasan kerja.

1. Kepuasan terhadap supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan prilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

1. Kepuasan terhadap rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan keryawan terhadap pekerjaan.

* + 1. **Kinerja karyawan**
1. **Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2009). Menurut (Simamora, 2006), kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Menurut (Sutrisno, 2012), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, maka dapat dijelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang.

1. **Aspek-Aspek Kinerja Karyawan**

Menurut (Basri, 2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan
3. Tingkat tujuan yang dicapai
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan
5. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sutrisno, (2012) umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

1. **Indikator Kinerja**

Menurut (Robbins, 2006) dalam Lela (2017) ada 4 indikator kinerja yaitu:

* 1. Produktivitas, Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk.
	2. Kebutuhan pelanggan, Kebutuhan pelanggan dapat didefinisikan sebagai barang atau jasa yang dibutuhkannya untuk mencapai tujuan tertentu.
	3. Kepuasan pelanggan, Adalah kemampuan karyawan dalam mengatasi complain dari pelanggan dengan baik.
	4. Pencapaian tujuan. Adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut (Yuwaliyatin, 2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Perencanaan kegiatan
	1. **Hubungan Antar Variabel**
		1. **Hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Waridin (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan dibudayakan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Sehingga dapat membantu malancarkan kinerja karyawan seperti hasil penelitian terdahulu dari (Reza, 2010) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari (Marsoit, 2017) menyatakan bahwa disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

* + 1. **Hubungan Antara Kepuasan kerja terhadap kinerja**

 Kinerja merupakan prilaku karyawan untuk memperoleh hasil yang optimal. Dengan tingkat kinerja yang tinggi maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Meningkatnya kinerja juga dapat dipengaruhi melalui beberapa indikator, antara lain karna pekerjaan itu sendiri, gaji, kepuasan terhadap supervisor, rekan kerja yang mendukung, indikator kepuasan kerja inilah yang menjadi pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan,Robbins (2008). Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017), motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruf signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut Sumiati (2017) yaitu kepuasan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Rifki (2013) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

* 1. **Kerangka Konseptual**

Kerangka konsep yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kedisiplinan dan kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dianggap penting bagi organisasi yang dalam hal ini adalah PT.Maan Ghodaqo Siddiq Lestari. Dengan adanya kedisiplinan dan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan tercapainya kinerja yang baik yang nantinya akan berdampak dengan tercapainya tujuan dari organisasi. Berdasarkan dukungan teori dan beberapa hasil penelitian yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini dapat dibuat model kerangka konseptual yang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1

Model Kerangka Konseptual

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Model hipotesisnya :

Hipotesis yang akan dibangun dalam penelitian ini adalah :

H1 = terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 = terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerjaa karyawan.