

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan berbagai macam literatur untuk memperoleh teori yang cocok dalam penelitian ini dengan menggali informasi dan berbagai macam buku atau karya ilmiah untuk mendapatkan sumber informasi tentang teori yang berkaitan dengan judul penulis. Masing-masing bergantung sebagai dasar untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah dan tujuan pada penelitian ini.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut Suryhani dan John (2019) manajemen sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Menurut Amstrong (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan terhadap manajemen manusia. berdasarkan empat prinsip dasar. yaitu pertama, sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. kedua, keberhasilan organisasi ini sangat mungkin dicapai Jika peraturan atau kebijaksanaan serta prosedur yang berkaitan

dengan manusia dari perusahaan tersebut saling bekerjasama, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan memiliki perencanaan yang strategis. ketiga, kultur dan nilai perusahaan. suasana organisasi serta perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan dampak yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. keempat, adalah sumber daya manusia bekerjasama menggunakan integrasi yakni seluruh anggota organisasi. anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pemahaman manajemen sumber daya manusia yang di kemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia menjadi sumber atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani dan John (2019) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
 - b. Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.

- c. Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan- peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

- f. Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat capaian atau sebuah hasil kerja yang dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan, baik institusi maupun pemerintahan untuk mencapai tujuan baik individu, organisasi maupun masyarakat. Menurut Pebryanti *et al.*, (2023), berpendapat bahwa “Kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi”. Menurut Sumitra *et al.*, (2023), kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau kelompok yang diminta oleh atasan, kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu fungsi dari kemauan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Afandi, (2020) kinerja atau *performance*, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pegawai tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan dan pengetahuan berbasis kompetensi, dimana kinerjanya dapat

diukur berdasarkan kemampuan, keahlian, dan attitude-nya pada saat pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah kontribusi pegawai berupa perilaku, hasil, dan atribut lain seperti keterampilan, kemampuan, dan kemauan yang digunakan dalam melaksanakan tugas organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seorang pegawai antara lain:

1. Faktor personal/individual yaitu hal-hal yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, *job insecurity*, dan komitmen.
2. Faktor kepemimpinan yaitu meliputi kualitas, dorongan, semangat, *employee engagement*, dan dukungan
3. Faktor tim diantaranya adalah kerja sama, dan kekompakan
4. Faktor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual (*situasional*) dimana faktor ini merupakan sebuah tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) yang mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin besar pula pencapaian kinerja yang dapat diraih. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah salah satu fungsi operasional paling vital dalam manajemen SDM, karena prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa baik kedisiplinan mereka. Sedangkan menurut Gunawan (2022) mendefinisikan disiplin sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ia menegaskan bahwa disiplin merupakan fungsi keenam dari fungsi operatif MSDM yang paling utama. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan, semakin baik pula pencapaian kinerjanya. Tanpa adanya disiplin yang baik, perusahaan akan sulit mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Badaruddin (2019) disiplin kerja merupakan sarana untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Untuk memastikan kelancaran pelaksanaan tugas, diperlukan adanya kedisiplinan yang kuat. Meskipun disiplin sering dikaitkan dengan hal negatif seperti hukuman, sesungguhnya hukuman adalah upaya terakhir dalam menegakkan kedisiplinan kerja. Agustini (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan, yang bertujuan memperkuat keteguhan karyawan dalam mencapai target organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, yang

jika diterapkan dengan baik akan berdampak positif pada kinerja individu dan pencapaian tujuan perusahaan. Meskipun sering dikaitkan dengan hukuman, esensi dari disiplin adalah pembentukan sikap tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas.

2.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan pendekatan yang bertujuan mendorong karyawan agar secara sadar mematuhi pedoman kerja dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah membentuk kesadaran diri karyawan untuk berdisiplin tanpa perlu adanya paksaan. Dalam pendekatan ini, pemimpin bertanggung jawab menciptakan suasana kerja yang mendukung penerapan disiplin, sementara karyawan diharapkan memahami dan menaati seluruh peraturan yang berlaku. Disiplin preventif berfungsi sebagai bagian dari sistem kerja perusahaan secara menyeluruh. Jika sistem dalam organisasi berjalan dengan baik, maka penerapan disiplin pun akan lebih mudah dilakukan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan tindakan yang diambil untuk menegakkan aturan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran. Tujuannya adalah membimbing karyawan agar kembali menaati pedoman yang ada dan memperbaiki perilaku yang menyimpang. Dalam pendekatan ini, pemberian sanksi kepada pelanggar dianggap penting sebagai langkah

perbaikan, bentuk penegakan aturan, serta sebagai peringatan agar kesalahan yang sama tidak terulang.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu:

1. Besar atau kecilnya kompensasi

Besarnya kompensasi yang diterima pegawai dapat berdampak pada penerapan disiplin kerja. Kompensasi yang layak mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan.

2. Kehadiran sosok pemimpin yang menjadi panutan

Kepemimpinan yang baik dan dapat dijadikan teladan sangat penting dalam menegakkan disiplin. Pegawai cenderung mengikuti sikap dan perilaku pemimpinnya, sehingga pemimpin harus mampu menunjukkan kedisiplinan melalui kata, tindakan, dan sikap yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

3. Adanya peraturan yang jelas dan dapat dijadikan acuan

Disiplin sulit dibentuk tanpa kejelasan aturan. Oleh karena itu, peraturan yang rinci dan dapat dipahami menjadi dasar penting dalam menciptakan kedisiplinan di lingkungan kerja.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin, pimpinan harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan sesuai tingkat pelanggaran. Ini menunjukkan komitmen terhadap penegakan aturan.

5. Kepedulian pemimpin terhadap kondisi pegawai

Pemimpin perlu memahami bahwa setiap karyawan memiliki karakter dan kebutuhan yang berbeda. Dengan memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan pegawai, kedisiplinan akan lebih mudah dibangun.

6. Terbentuknya kebiasaan positif yang mendukung disiplin

Kebiasaan-kebiasaan baik di tempat kerja juga turut membentuk budaya disiplin, seperti:

- a. Saling menghormati saat berinteraksi di lingkungan kerja.
- b. Memberikan pujian secara tepat agar karyawan merasa dihargai.
- c. Melibatkan pegawai dalam rapat yang menyangkut pekerjaan dan masa depan mereka.
- d. Memberitahu rekan kerja atau atasan jika hendak meninggalkan tempat kerja, termasuk alasan dan tujuannya, bahkan kepada bawahan.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) terdapat berbagai indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat disiplin karyawan dalam sebuah organisasi. Beberapa indikator utama tersebut meliputi:

1. Frekuensi kehadiran

Disiplin karyawan dapat dilihat dari seberapa sering mereka hadir dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat kehadiran yang tinggi dan minimnya ketidakhadiran menunjukkan kedisiplinan yang baik.

2. Kepatuhan terhadap prosedur kerja

Setiap anggota organisasi diharapkan mematuhi aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Ketaatan terhadap ketentuan ini menjadi salah satu tolok ukur disiplin.

3. Kepatuhan kepada atasan

Disiplin juga tercermin dari kesediaan karyawan untuk mengikuti arahan atau instruksi yang diberikan oleh atasan guna mencapai hasil kerja yang optimal.

4. Kesadaran dalam bekerja

Indikator ini menunjukkan bahwa seorang karyawan bekerja secara sukarela dan bertanggung jawab, bukan karena terpaksa, melainkan karena adanya kesadaran pribadi akan tanggung jawabnya.

5. Rasa tanggung jawab

Tingkat kedisiplinan juga diukur dari seberapa besar komitmen karyawan terhadap tugas-tugasnya, termasuk dalam menjaga peralatan kerja serta bertanggung jawab atas perilaku dan hasil kerjanya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana seseorang merasakan hal-hal positif atau negatif terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Atmaja (2022) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan, yang mencerminkan rasa cinta seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja

adalah bentuk sikap emosional yang positif dan menunjukkan rasa suka terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Jufrizen dan Pratiwi (2021) kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang menyenangkan yang muncul ketika kebutuhan karyawan terpenuhi secara memadai dalam lingkungan kerja. Sementara itu Sudaryo dan Nunung (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi oleh harapan dan imbalan yang diterima dari tempat kerja. Lumunon et al., (2020) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam keberhasilan organisasi karena memiliki dampak besar terhadap produktivitas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Colquitt *et al.*, (2022) kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya serta pandangannya terhadap tugas-tugas yang dijalankan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung merasakan hal-hal menyenangkan saat memikirkan atau melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas cenderung mengalami emosi negatif saat menjalani atau memikirkan aktivitas kerja mereka.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional atau psikologis positif yang dirasakan oleh karyawan sebagai respons terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan, harapan terhadap imbalan, serta kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya

berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sudaryo *et al.*, (2020) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merujuk pada kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja akan meningkat jika gaji yang diterima dianggap mencukupi kebutuhan dan terasa adil.

2. Jenis pekerjaan

Kepuasan juga dipengaruhi oleh isi atau karakteristik pekerjaan itu sendiri. Jika tugas yang dijalankan memiliki unsur-unsur yang menarik atau memuaskan, maka karyawan akan merasa lebih puas.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Interaksi sosial di tempat kerja turut menentukan kepuasan kerja. Jika hubungan dengan sesama karyawan berjalan baik dan menyenangkan, maka hal ini akan berdampak positif terhadap suasana kerja.

4. Peran atasan

Sikap, arahan, serta cara kepemimpinan atasan dalam memberikan bimbingan turut memengaruhi perasaan karyawan terhadap

pekerjaannya. Atasan yang mendukung akan meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

5. Kesempatan promosi

Adanya peluang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek karier.

6. Kondisi lingkungan kerja

Faktor lingkungan mencakup aspek fisik (seperti kenyamanan tempat kerja) maupun non fisik (seperti iklim kerja dan budaya organisasi), yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo *et al.*, (2020) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Tingkat ketidakhadiran (kemangkiran)

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka kecenderungan untuk mangkir atau tidak masuk kerja menjadi lebih besar.

2. Keinginan untuk berpindah kerja

Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja saat ini sering kali menjadi pemicu munculnya niat karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

3. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya berdampak positif terhadap performa kerja.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan, termasuk kerja sama tim dan sikap saling mendukung dalam kelompok kerja, dapat menjadi sumber kepuasan bagi individu di tempat kerja.

5. Kenyamanan lingkungan kerja

Karyawan umumnya merasa lebih puas ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang nyaman, baik dari sisi fasilitas fisik maupun suasana kerja secara keseluruhan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan untuk menambah keakuratan penelitian yang akan menulis laksanakan, adapun penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel dan Metolid	Hasil
1	Vallennia <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek)	1. Disiplin Kerja X 2. Kinerja Karyawan Y Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Seluruh karyawan sebanyak 30 orang. Sampel: Sebanyak 30	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

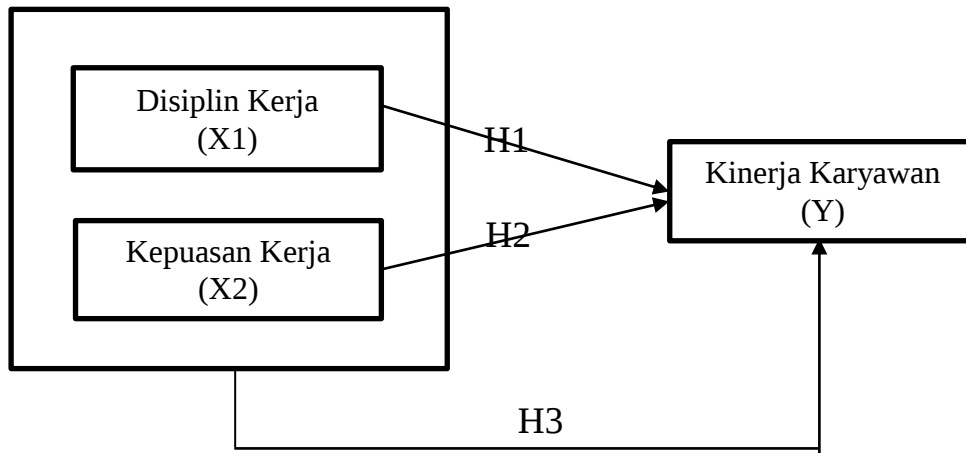
No	Peneliti	Judul	Variabel dan Metolid	Hasil
			Responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik Analisis Data: Menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan SPSS	
2	Parta <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nandini Jungle Resort & Spa, Payangan Gianyar	1. Pelatihan X1 2. Disiplin Kerja X2 3. Kinerja Karyawan Y Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Seluruh karyawan sebanyak 44 orang. Sampel: Sebanyak 44 Responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik Analisis Data: Menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS V25	1. Pelatihan dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Prtama & Irbayuni, (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia	1. Kepuasan Kerja X1 2. Disiplin Kerja X2 3. Kinerja Karyawan Y Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Seluruh karyawan sebanyak 58 orang. Sampel: Sebanyak 58 Responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik Analisis Data: Partial Least Square (PLS)	1. Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Suryandini, (2021)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja	1. Disiplin Kerja X1 2. Budaya Organisasi X2 3. Kompensasi X2 4. Kinerja Y	1. Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti	Judul	Variabel dan Metolid	Hasil
		pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur	5. Kepuasan Kerja Z Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Seluruh pegawai dengan jumlah 125 orang Sampel: sampel diambil berdasarkan sensus 125 dari berbagai unsur unit organisasi dan jabatan Teknik Analisis Data: Menggunakan Partial Least Square (PLS) dan Amos	kinerja pegawai, 2. Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja
5	Rahmaniah (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	1. Disiplin Kerja X1 2. Motivasi X2 3. Kinerja Karyawan Y 4. Kepuasan Kerja Z Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Sebanyak 242 karyawan Sampel: sebanyak 100 karyawan dengan menggunakan menggunakan non probabilitas (nonprobability sampling method/ non randomly sampling) Teknik Analisis Data: analisis regresi partial (Partial Least Square/ PLS)	1. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. 2. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan. 3. Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Secara tidak langsung, disiplin kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Masing-masing variabel diperoleh jalur koefisien menunjukkan efek tidak langsung
6	(Abdullah <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Gina Pratama Makassar	1. Disiplin Kerja X1 2. Kinerja Karyawan Y Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Seluruh	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul	Variabel dan Metolid	Hasil
			karyawan sebanyak 45 orang. Sampel: Sebanyak 45 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik Analisis Data: Analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS	
7	(Raymond <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Mutiara Perkasa	1. Disiplin Kerja X1 2. Beban Kerja X2 3. Kinerja Karyawan Y Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Seluruh karyawan sebanyak 100 orang Sampel: Sebanyak 100 orang dengan menggunakan total sampling Teknik Analisis Data: analisis regresi partial (Partial Least Square/ PLS)	1. Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Hafizh, 2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian	1. Motivasi X1 2. Disiplin Kerja X2 3. Kinerja Karyawan Y 4. Kepuasan Kerja M Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Seluruh karyawan yang berjumlah 52 Orang Sampel: seluruh karyawan sebanyak 52 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik Analisis Data: analisis regresi linear berganda dan analisis	1. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

No	Peneliti	Judul	Variabel dan Metolid jalur menggunakan SPSS	Hasil
9	(Hermana <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado	1. Kepuasan Kerja X 2. Kinerja Karyawan Y Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Seluruh karyawan sebanyak 44 orang Sampel: Sebanyak 44 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik Analisis Data: analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Hanawidjaya <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang	1. Kepuasan Kerja X 2. Kinerja Karyawan Y Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Seluruh karyawan sebanyak 65 orang Sampel: Sebanyak 65 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik Analisis Data: analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS	Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja

2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah salah satu fungsi operasional paling vital dalam manajemen SDM, karena prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa baik kedisiplinan mereka. Sedangkan menurut Gunawan (2022) mendefinisikan disiplin sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ia menegaskan bahwa disiplin merupakan fungsi keenam dari fungsi operatif MSDM yang paling utama. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan, semakin baik pula pencapaian kinerjanya. Tanpa adanya disiplin yang baik, perusahaan akan sulit mencapai hasil yang maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah *et al.*, (2023), Raymond *et al.*, (2023) dan Parta *et al.*, (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih efektif dan produktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Disiplin kerja, seperti ketepatan

waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja

Berdasarkan uraian dan peneliti diatas maka diangkat hipotesis yang pertama sebagai berikut:

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Dso Padang

2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt *et al.*, (2022), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya serta pandangannya terhadap tugas-tugas yang dijalankan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung merasakan hal-hal menyenangkan saat memikirkan atau melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas cenderung mengalami emosi negatif saat menjalani atau memikirkan aktivitas kerja mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermana *et al.*, (2023), Hafizh, (2022), Rahmaniah (2022), (Hanawidjaya *et al.*, 2024), dan Suryandini, (2021) yang mana hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan peneliti diatas maka diangkat hipotesis yang kedua sebagai berikut:

H2: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Dso Padang

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Manurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah salah satu fungsi operasional paling vital dalam manajemen SDM, karena prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa baik kedisiplinan mereka. Sedangkan menurut Gunawan (2022) mendefinisikan disiplin sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ia menegaskan bahwa disiplin merupakan fungsi keenam dari fungsi operatif MSDM yang paling utama. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan, semakin baik pula pencapaian kinerjanya. Tanpa adanya disiplin yang baik, perusahaan akan sulit mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Colquitt *et al.*, (2022), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya serta pandangannya terhadap tugas-tugas yang dijalankan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung merasakan hal-hal menyenangkan saat memikirkan atau melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas cenderung mengalami emosi negatif saat menjalani atau memikirkan aktivitas kerja mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hafizh, (2022), Rahmaniah (2022) dan Suryandini, (2021) yang mana hasil penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hermana *et al.*, (2023), Hafizh, (2022), Rahmaniah (2022), (Hanawidjaya *et al.*, 2024), dan Suryandini, (2021)

yang mana hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan peneliti diatas maka diangkat hipotesis yang ketiga sebagai berikut:

H3: Diduga Disiplin kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Dso Padang