

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, perusahaan mengalami pergeseran dalam mengelola sumber daya manusia. Manusia memandang perusahaan sebagai faktor produksi yang berkonotasi negatif karena kebutuhannya lebih mengutamakan kehadiran dan duduk di kantor. SDM akan mengalami perubahan dalam mempengaruhi perilaku mengikuti logika interaksi yang menekankan pada hasil pekerjaan. Sebelumnya SDM hanya bisa mengelola orang-orang di dalam perusahaan, namun kedepan harus mengelola orang-orang di luar perusahaan.¹ Artinya pada masa yang akan datang sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus lebih unggul dalam segi kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang paling penting dibandingkan dengan faktor lainnya, sehingga peran manusia dalam perusahaan suatu perusahaan sangat penting dan tidak dapat dipisahkan. Menjadi sangat penting dan menentukan dalam suatu organisasi karena SDM membawa suatu tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.² Jadi peran manusia di dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

¹ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 6.

² Mahmudyahtin Alfiyah, “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang” *Jurnal Management and Business Review*, Vol.3 No.1 2019.
<http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/mbr>

Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusianya itu sendiri. Saat ini, sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan adanya sumber daya manusia menyebabkan sumber daya lainnya dapat berfungsi serta dapat dijalankan. Di samping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam pendayagunaan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya, agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.³

Salah satu yang penting untuk diperhatikan dalam perusahaan ialah karyawan. Karyawan merupakan ujung tombak organisasi dalam mencapai tujuan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan masyarakat yang dituntut harus memiliki kompetensi yang memadai.⁴ Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan pelaku utama yang dapat mensukseskan suatu perusahaan baik dalam segi pengetahuan maupun dari sumber daya manusia yang dimilikinya.

Setiap perusahaan mencapai tujuan organisasi yang merupakan hasil kerja atau hasil kerja organisasi yang disajikan sebagai prestasi atau kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi yang dihasilkan dari berbagai kegiatan yang akan dilakukan oleh organisasi. Kegiatan organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja

³ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), 28.

⁴ Wahyu Dony Saputra, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep" *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik (MAP)*, Vol.2 No.3. <https://doi.org/10.37507/map.v2i03.211>

yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.⁵ Jadi, Hasil kerja dapat menentukan baik dan tidaknya karyawan selama bekerja dalam lembaga keuangan bank maupun non bank.

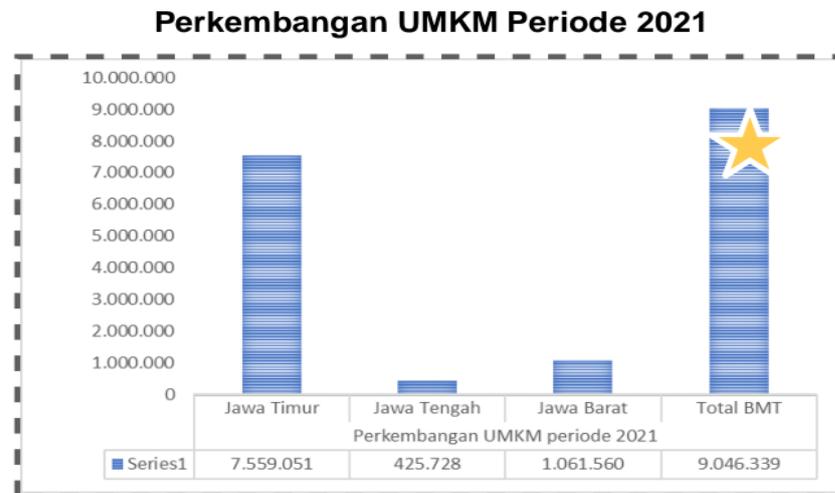
Dalam lembaga keuangan dibagi menjadi dua yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank. Dalam dua lembaga tersebut pasti memiliki sumber daya manusia yang berbeda. Masyarakat luar lebih mengamati sumber daya manusia pada lembaga keuangan bank, karena di lembaga tersebut banyak masyarakat yang mengetahuinya secara meluas SDM yang dimilikinya dari pada lembaga keuangan non bank. Akan tetapi pada saat ini lembaga keuangan non bank juga memiliki sumber daya manusia yang baik untuk dijadikan sebagai contoh dari lembaga keuangan non bank lainnya. Maksud dari lembaga tersebut adalah BMT.

Sampai saat ini perkembangan BMT di Indonesia telah mencapai jumlah jaringan yang terbesar diseluruh Indonesia dan tampil sebagai pendorong intermediasi usaha riil-mikro.⁶ Adapun perkembangan jumlah data UMKM yang telah terdaftar dalam Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia adalah sebagai berikut:⁷

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 10.

⁶ Nourma Dewi, "Regulasi Keberadaan Baitul Maal Wat Tamwil Dalam Sistem Perekonomian Di Indonesia", *Jurnal Serambi Hukum*, Vol. 11, No. 11 (Februari-Juli 2017). hlm.97.
<https://media.neliti.com>

⁷ Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Dan Menengah Republik Indonesia.
<http://umkm.depkop.go.id>



Sumber: Data diolah

Dari data diatas dapat diketahui bahwa UMKM di Provinsi Jawa Timur meningkat sebanyak 7.559.051, Jawa Tengah meningkat sebanyak 425.728 dan Jawa Barat meningkat sebanyak 1.061.560, sehingga total UMKM sekarang mencapai 9 juta. Jadi BMT telah mencapai tujuan yang diharapkan, yakni memberdayakan ekonomi umat. Sehingga dengan perkembangan UMKM yang semakin meningkat, maka BMT berhasil memiliki persaingan dengan lembaga Keuangan Bank Lainnya. Salah satu keberhasilan yang telah dicapai oleh BMT dapat dilihat dari cara karyawan melaksanakan pekerjaannya masing-masing.

Keberhasilan karyawan dalam menjalankan profesinya selalu diawali dengan disiplin kerja. Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Dengan melalui kedisiplinan timbul pula keinginan dan kesadaran dalam mentaati peraturan organisasi dan

norma sosial.⁸ Kedisiplinan harus diimbangi dengan tingkat kesadaran, karena dengan timbulnya kesadaran, maka setiap karyawan akan mempunyai komitmen terhadap diri sendirinya maupun terhadap pekerjaannya.

Selain itu faktor yang dapat mendorong peningkatan kerja karyawan sendiri yaitu kepuasan kerja. Perusahaan harus memperhatikan Kepuasan kerja karyawan dengan baik, karena kepuasan kerja merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.⁹

Disisi lain, tingkat kepuasan kerja karyawan sangat penting. Karena karyawan dari semua organisasi merupakan faktor terpenting dalam menentukan hasil atau tujuan organisasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan kenyataan bahwa karyawan perlu ditingkatkan semaksimal mungkin agar semangat kerja, dedikasi, cinta kerja disiplin kerja yang tinggi dan loyalitas karyawan meningkat.¹⁰ Kepuasan kerja bisa dilihat dari kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya masing-masing. Kepuasan kerja juga dapat berhubungan dengan variabel liannya diantaranya adalah perlibatankerja. Memasuki peran pekerja secara individu ke dalam peran pekerjaan mereka memposisikan karyawan sebagaimana mestinya. Artinya pegawai harus dilibatkan dalam kegiatan organisasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi kinerja hingga pada evaluasi umum. Jenis keterlibatan karyawan ini akan meningkatkan komitmen dan keterlibatan mereka dalam

⁸ Ahmad Halim Shidiq, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep" *Jurnal Manejerial Bisnis* Vol.4 No.2 (Desember-Maret 2021)

<http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/mm/article/view/294>.

⁹ Nailin Nikmatul Maulidiyah, dkk Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan, *Jurnal Al-Idrah* Vol 2, No. 1 (Februari 2021).

<https://journal.ibrahimy.ac.id/index.php/idarrah/article/view/1154>

¹⁰ Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* Vol 3, No. 1 (2019).

<http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>.

organisasi, mulai dari perencanaan hingga evaluasi mereka semua terlibat dan akan meningkatkan akuntabilitas mereka terhadap organisasi.¹¹

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nindia Dwi Putri bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kedisiplinan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $(1,243) < t_{tabel} (2,042)$ dan nilai signifikansi $0,024 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan koperasi Saptawa. Dengan kata lain, meskipun pekerja menerapkan disiplin kerja, tujuan koperasi tidak akan pernah tercapai, sehingga kinerja pekerja tidak akan memenuhi standar evaluasi yang telah ditetapkan.¹²

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah Tusholihah, dkk. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $(0,710) < t_{tabel} (1,859)$ dan nilai signifikansi $0,500 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tarjo. Dalam penelitiannya bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,948 > 0,05$. Jadi

¹¹ Litjan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 317.

¹² Nindia Dwi Putri, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi KRRI Saptawa Provinsi Lampung" (Skripsi Thesis, II B Darmajaya, 2020), 52. <http://repo.darmajaya.ac.id/3067/>

¹³ Mardiyah Tusholihah, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" *E-Journal Equilibrium Manajemen*, Vol. 5, Nomer 2 (2019). <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>

dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan dan kepuasan kerja tidak selalu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti ada tidaknya pengaruh antara kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang dipilih adalah BMT NU Gapura.

Tahun 2014 BMT NU Gapura mendapatkan penghargaan sebagai juara 1 koperasi berprestasi tingkat nasional, tahun 2013 sebagai kategori penggerak ekonomi rakyat kecil dan pada tahun 2010 sebagai juara 1 KJKS berkinerja terbaik. Untuk tetap mempertahankan keberhasilan-keberhasilan prestasi yang diraihny serta tetap bisa bersaing dengan lembaga keuangan lainnya, maka BMT NU Gapura Sumenep harus tetap meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab yang baik, keterampilan kerja, kejujuran dalam bekerja serta kemampuan dan keahlian terhadap pekerjaannya dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya salah satunya dengan melalui kedisiplinan dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa kedisiplinan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dapat diketahui melalui cara karyawan melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing serta mempunyai komitmen dalam bekerja. Sedangkan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan melihat sikap karyawan saat bekerja. Sehingga kinerja

¹⁴ Tarjo, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo" *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, Vol 2, Nomer 1 (Agustus 2019). <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/jamin>

BMT NU Gapura merupakan tolak ukur keberhasilan masing-masing karyawan selama bekerja dalam kesehariannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, untuk mengingat pentingnya kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian langsung dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep.**

B. Rumusan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang ada di BMT NU Gapura maka penulis perlu membatasi permasalahan yang ada, berdasarkan latar belakang diatas adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep?
3. Apakah Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep.
2. Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep.
3. Menganalisis Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPP Syariah BMT NU Gapura Sumenep.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Akademis

a. Untuk Peneliti

Menggali secara langsung pengaruh antara kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura. Hasil dalam penelitian ini akan menjadi salah satu pengalaman serta pedoman bagi peneliti dalam mengembangkan ilmu pengetahuannya.

b. Untuk Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura

Hasil penelitian ini akan menjadi salah satu sumber pengetahuan di kalangan mahasiswa atau mahasiswi, dalam segi pengulangan kembali materi perkuliahan serta kepentingan penelitian yang memiliki kesamaan dalam pokok kajiannya.

2. Manfaat Praktisi

a. Untuk BMT NU Gapura Sumenep

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi karyawan BMT NU Gapura untuk mencapai suatu tujuan yang baik. Peneliti juga berharap melalui penelitian ini, pada *Baitul Maal Wa tamlik* (Nuansa Ummah) Gapura Sumenep dapat

melaksanakan proses Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam mencapai sebuah Kinerja yang baik.

b. Untuk Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu pandangan bagi masyarakat mengenai kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja yang dilaksanakan oleh BMT NU Gapura Sumenep sehingga masyarakat bisa mengetahui kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja seperti apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BMT NU Gapura Sumenep.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Variabel

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan objek yang lain. Dinamakan variabel karena ada variasinya.¹⁵ Dalam penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu terdiri dua variabel bebas/*independent* (X_1 dan X_2) dan satu variabel terikat/*dependent* (Y). Variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan Kerja (X_1), adapun indikator-indikator dari kedisiplinan adalah sebagai berikut:
 - 1) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
 - 2) Keadilan
 - 3) Waskat (pengawasan melekat)

¹⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 38.

- 4) Sanksi hukum
 - 5) Ketegasan
 - 6) Hubungan kemanusiaan
- b. Kepuasan Kerja (X_2), adapun indikator-indikator dari kepuasan adalah sebagai berikut:¹⁶
- 1) Kesetiaan
 - 2) Kemampuan
 - 3) Kejujuran
 - 4) Kreatifitas
 - 5) Tingkat Gaji
- c. Kinerja Karyawan (Y), adapun indikator-indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:¹⁷
- 1) Jumlah Pekerjaan
 - 2) Kualitas Pekerjaan
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Kehadiran
 - 5) Kemampuan Kerja Sama

2. Ruang Lingkup Lokasi

Adapun lokasi penelitian yang akan menjadi objek penelitian ini adalah BMT NU Gapura Sumenep.

¹⁶ Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress* (Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2018), 64-65.

¹⁷ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian* (Universitas Malikussalah, 2016), 94-95

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal yang berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti.¹⁸ Adapun asumsi dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep.
2. Kinerja merupakan hasil kerja yang bertujuan untuk memberikan apresiasi terhadap perusahaan atau organisasi serta pada karyawan BMT NU Gapura Sumenep.
3. BMT NU Gapura Sumenep melaksanakan kedisiplinan dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Yang rumusan masalah penelitiannya telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Hipotesis sering dikatakan sebagai hasil penelitian sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, bukan data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis atas rumusan masalah

¹⁸ Tim penyusun pedoman penulisan karya ilmiah, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Pamekasan: STAIN Press, Edisi Revisi, 2020), 17.

penelitian, bukan sebagai jawaban empiris.¹⁹ Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ha₁: Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep.
2. Ha₂: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep
3. Ha₃: Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT NU Gapura Sumenep.

H. Definisi Istilah

Dalam judul skripsi ini “Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Baitul Maal Wit Tamlik* Nuansa Ummah (BMT NU) Gapura Sumenep”. Untuk tidak terjadi kesalah pahaman dalam memberikan penjelasan serta dalam memahami terhadap judul yang diangkat dalam penelitian diatas, maka perlu definisi istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun Istilah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan Kerja adalah Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.²⁰ Disiplin kerja juga harus diimbangi dengan kesadaran pada masing-masing karyawan

¹⁹ Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu, 2020), 329-330.

²⁰ Litjen Poltak Sinambala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 335.

karena setiap karyawan pasti memiliki kesadaran berbeda yang terkadang tidak disengaja melakukan hal-hal yang tidak diinginkan, Seperti tidak mentaati peraturan yang ada. Kedisiplinan kerja sangat mempunyai peran penting dalam diri sendiri dan juga karyawan yang lain, sehingga karyawan yang mempunyai disiplin yang baik akan menjadi rasa tanggung jawab terhadap semua tugas yang telah diberikan kepadanya.

2. Kepuasan Kerja adalah merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.²¹ Kepuasan kerja juga mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan pada setiap karyawan. Pada dasarnya setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila yang dikerjakan telah memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya bekerja.
3. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.²² Hasil kerja akan mencerminkan setiap karyawan pada tahap selanjutnya, artinya ketika karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan mendapatkan nilai positif terhadap diri sendiri maupun karyawan lainnya.

Kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT NU Gapura merupakan suatu hal penentu bagi masing-masing karyawan. Karyawan

²¹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 291.

²² Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*, 93

akan menghasilkan kinerja yang tinggi apabila kedisiplinan dan kepuasan yang dimiliki oleh setiap karyawan sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan di BMT NU Gapura. Kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja sangat mencerminkan kinerja karyawan, artinya ketika karyawan ingin meningkatkan kinerjanya maka karyawan tersebut harus memiliki disiplin kerja yang baik serta kepuasan yang sesuai dengan harapan dan tujuannya masing-masing.

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar pertimbangan pada penelitian ini akan mencantumkan hasil penelitian terdahulu untuk lebih memperkuat pencarian data yang penulis baca. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, antara lain:

1. Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat, *Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4.195 > t_{tabel} 1.973$ dengan taraf signifikan sebesar 0.000 ($sig < 0,05$) pada kepuasan kerja sedangkan disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4.203 > t_{tabel} 1.973$ dengan taraf signifikan sebesar 0.000 ($sig < 0,05$).²³

²³ Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayati, Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam (Journal of Applied Managerial Accounting Vol. 1, No.2 (September,2017): 150-156. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500>

2. Mutia Arda, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 31 karyawan dan semuanya dipilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.²⁴
3. Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan *error* 5% sehingga sampel yang digunakan adalah 80 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

²⁴ Mutia Arda, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60. <http://jurnal.umsu.ac.id>

signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.²⁵

Tabel 1.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat	Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian, menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> serta peletakan pada variabel independen
Mutia Arda	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.	sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis dan statistic	sampel sebanyak 31 karyawan sedangkan pada penelitian ini 33 karyawan.
EryTeguh	Pengaruh Disiplin Kerja dan	Sama-sama menganalisis data	Populasi yang digunakan

²⁵ Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawana di PT. Nihon Plast Indonesia (Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 3, No. 1 (2019), 21-30. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

Prasetyo dan Puspa Marlina	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia.	dengan menggunakan regresi linear berganda dan teknik penerikan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner	sebanyak 100 responden sedangkan sampel yang diambil sebanyak 85 responden, teknik pengukuran sampel menggunakan rumus <i>slovin</i> dengan margin of <i>error</i> 5% dan tehnik penarikan sampel menggunakan <i>simple random samplingrandom sampling</i>
----------------------------	--	---	--