

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan aktivitas organisasinya. Khususnya dalam masa globalisasi saat ini yang penuh dengan persaingan di dunia usaha. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya perusahaan harus mampu memanfaatkan setiap aspek-aspek sumberdaya di dalam perusahaan tersebut, seperti manusia, mesin, material, modal, metode dan sebagainya. Salah satu aspek sumberdaya yang terutama adalah sumberdaya manusia (SDM) yang terdapat di dalam perusahaan tersebut yang berfungsi sebagai penggerak roda aktivitas perusahaan, sumberdaya manusia merupakan aset terpenting. Perusahaan yang ingin tetap bertahan dalam lingkungan bisnis harus senantiasa berubah mengikuti paradigma yang berlaku.

Salah satunya dalam dunia Perbankan, Pertumbuhan bank sangatlah cepat, dari waktu ke waktu kondisi dunia perbankan di Indonesia telah mengalami banyak perubahan. Selain disebabkan faktor eksternal dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam

rangka mencapai tujuan organisasi.¹ Untuk mencapai suatu organisasi perusahaan perbankan yang efektif dan mampu bersaing untuk mendorong manajemen bank harus memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.² Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi kinerja manajemen yang digunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer pusat pertanggung jawaban yang dinilai. Kinerja atau performan perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawannya.³

¹ Riawati, Rizal R. Manullang Anggo Rudi, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPRS Bangka Belitung Cabang Pangkalpinang)*, vol 12 nomor 2 (november 2016), 11

² Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 7

³ Eko Santoso, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus*, 2

Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan dibahas dua factor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu factor penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian beberapa para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian dari kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.⁴

Dalam hal ini peneliti juga telah melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut maka peneliti memperoleh berbagai fenomena data dan informasi terkait variabel peneliti. Salah satu informasi yang peneliti peroleh adalah bahwa di kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki karyawan yang berjumlah 66 orang.

Tercapainya tujuan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (karyawan) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Berdasarkan fakta dilapangan bahwa terdapat pengaruh

⁴ Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : ALFABETA,2018), 210.

kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh Bank Syariah SPM yang telah meraih predikat excellent pada Syariah Awards 2019 dari infobank.⁵ Pertumbuhan kinerja dari Bank Syariah SPM merupakan alasan dibalik penghargaan tersebut. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sehingga apabila suatu perusahaan sudah mencapai tujuannya maka seluruh karyawan PT. BPRS SPM Pamekasan juga pasti merasakan kepuasan kerja atas apa yang mereka kerjakan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.⁶ Bisa juga dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuaia peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

⁵ PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, “BPRS Sarana Prima Mandiri Raih Predikat Excellent dari Infobank”, Bank Syariah SPM, diakses dari <http://banksyariahspm.co.id/bprs-sarana-primamandiri-raih-predikat-excellent-dari-infobank> , Diakses pada tanggal 10 Mei pukul 19.00.

⁶ Ita Rahmawati, dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja* (Jombang : LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah,2020), 42.

Pamekasan”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal yang berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai

landasan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti dan untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.⁷ Adapun asumsi dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.
2. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih diuji secara empiris.⁸ Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis alternatif (H_{a1}) : Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Hipotesis alternatif (H_{a2}) : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

⁷ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Pamekasan, IAIN MADURA, 2020), 17.

⁸ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Pamekasan, IAIN Madura, 2020), 18

3. Hipotesis alternatif (H_{a3}) : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan suatu gambaran tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT.BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”. dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak . Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu kegunaan secara praktis dan kegunaan secara teoritis sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penulisan ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi bagi peneliti selanjutnya, sebagai perbandingan dan juga dapat memberi manfaat bagi sesama yang khususnya penelitian kuantitatif.

2. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

b. Bagi Civitas Akademika IAIN Madura

Bagi mahasiswa dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Perbankan Syariah. Dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan IAIN Madura.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan ini dapat lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti terhadap karyawan bank sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian. Ada dua variabel bebas yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja (variabel X_1), Disiplin Kerja (variabel X_2) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (variabel Y). Adapun ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (variabel X_1)

Indikator yang termasuk dalam kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu pekerja dalam bekerja berusaha menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.
- b. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu pegawai dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja. lalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada.
- c. Selalu semangat dalam bekerja yaitu pegawai dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja.
- d. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.
- e. Mempunyai hubungan harmonis dengan pegawai lain dan atasannya
- f. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya misalnya seorang guru sejarah yang selalu belajar dan mengikuti perkembangan sejarah yang terjadi. ⁹

2. Disiplin Kerja (variabel X₂)

Indikator-indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut ini :

a. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.¹⁰

b. Tujuan dan kemampuan

⁹ Mada Faisal Akbar, dkk, *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sumatera Barat : Insan Cendekia Mandiri, 2021), 161.

¹⁰ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*, (Banten: CV. AA. RIZKY, 2021), 26.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

c. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

d. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

e. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

f. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

g. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.¹¹

3. Kinerja Karyawan (variabel Y)

Indikator-indikator yang termasuk dalam unsur-unsur kinerja adalah sebagai berikut:¹²

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

¹¹ Rizky Eka Febriansah, *Buku Ajar Manajemen Sdm*, (Sidoarjo: Umsida Press, 2018), 130-132.

¹² Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 107-108.

Ketepatan waktu.

- b. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- c. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

H. Definisi Istilah

Judul skripsi ini yaitu “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”. Untuk tidak terjadi kesalah pahaman dalam memberikan interpretasi dan memahami terhadap judul yang diajukan peneliti di atas, maka perlu definisi istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun definisi istilah tersebut sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan karyawan mengenai aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan yang mereka jalani.¹³

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang ada.¹⁴

3. Kinerja Karyawan

Kinerja mencerminkan sejauh mana sebuah kegiatan, program, atau kebijakan berhasil mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis.¹⁵

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk memberikan pandangan antara penelitian yang dilakukan dengan hasil penelitian yang telah ada dan memberikan kerangka kajian empiris dari kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi, serta dipergunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Kajian penelitian terdahulu dalam penelitian ini diambil dari penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh orang lain. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sumiati Paramban dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pendiklat Pegawai Kementerian

¹³ Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: ALFABETA,2018), 210.

¹⁴ Ita Rahmawati, dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja* (Jombang : LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah,2020), 42.

¹⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*,(Jakarta : Mitra Wacana Media,2016) ,2.

Pendidikan dan Kebudayaan. Penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan begitupula secara simultan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁶

2. Penelitian yang dilakukan oleh Marwan Fauzy Hamonangan dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan. Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan juga berpengaruh positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.¹⁷
3. Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Hairani dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Hijrah Mandiri Pekanbaru. Penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya disimpulkan bahwa disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan.¹⁸

¹⁶ Sumiati Paramban, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)", (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018).

¹⁷ Marwan Fauzy Hamonangan, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan" (Skripsi, UMSU, 2019)

¹⁸ Yuli Hairani, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nanda Rizky Permatayuny dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Mega Lestari Plasindo Jombang). Penelitian ini dianalisis menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ricky Vinando dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa. Penelitian ini dianalisis dengan metode analisis deskriptif . Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan juga simultan.²⁰

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Adapun persamaan dan perbedaannya adalah sebagai berikut :

Hijrah Mandiri Pekanbaru” (Skripsi, UIN SUSKA RIAU, 2019)

¹⁹ Nanda Rizky Permatayuny, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Mega Lestari Plasindo Jombang)”. (Skripsi, STIE PGRI Dewantara Jombang, 2021)

²⁰ Ricky Vinando, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa” (Skripsi, Universitas Putera Batam, 2021).

Tabel 1.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Sumiati Paramban	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lokasi : Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan	Variabel bebas : Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan . disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan juga berpengaruh positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Marwan Fauzy Hamonangan	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samudera Lautan Luas Medan	Lokasi : PT. Samudera Lautan Luas Medan	Variabel bebas : Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan . disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan juga berpengaruh positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Yuli Hairani	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Hijrah Mandiri Pekanbaru.	Lokasi : CV Hijrah Mandiri Pekanbaru	Variabel bebas : Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan	Disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan

4	Nanda Rizky Permatayuny	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lokasi : Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Mega Lestari Plasindo Jombang.	Variabel bebas : Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan	Variabel kepuasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Ricky Vinando	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa.	Lokasi : PT. Winsen Kencana Perkasa	Variabel bebas : Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel terikat : Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan juga simultan.