

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penulis seminar proposal ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan memperoleh informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sadat, *et. al*, (2020) Disiplin Kerja karyawan merupakan tindakan atau perilaku karyawan untuk patuh terhadap peraturan perusahaan.

Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Saputra & Mahaputra (2021) Disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, tekun dan melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada serta tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Sitopu, *et al.*, (2021) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi dan norma sosial.

Maryani, *et al.*, (2021) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar bersedia melakukan perubahan perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan pegawai untuk mentaati segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Definisi Disiplin Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Sadat <i>et al.</i> (2020)	Disiplin Kerja karyawan merupakan tindakan atau perilaku karyawan untuk patuh terhadap peraturan perusahaan.
2	Pranitasari & Khotimah (2021)	Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3	Saputra & Mahaputra (2022)	Disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, tekun dan melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada serta tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
4	Sitopu <i>et al.</i> (2021)	Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi dan norma sosial.
5	Maryani <i>et al.</i> (2021)	Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar bersedia melakukan perubahan perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan pegawai untuk mentaati segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku

Berdasarkan uraian-uraian diatas dari definisi Disiplin Kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan pendapat menurut Pranitasari & Khotimah

(2021) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas ataupun peneliti terdahulu mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam mentaati dan memahami peraturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) Mengungkapkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi
4. Sanksi hukum
5. Pengawasan

2.1.1.3 Jenis Disiplin kerja

Menurut Sadat, *et .al*, (2022) Mengungkapkan jenis-jenis dari disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin Preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para karyawan melakukan kesalahan dan pelanggaran.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada karyawan atau dengan kata lain bertujuan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan.

2.1.1.4 indikator Disiplin Kerja

Tabel 2. 2 Indikator Disiplin Kerja Menurut Para Ahli

Sadat <i>et al.</i> , (2020)	Pranitasari & Khotimah (2021)	Saputra & Mahaputra (2022)	Sitopu <i>et al.</i> , (2021)	Maryani <i>et al.</i> , (2021)
1. mematuhi semua peraturan perusahaan 2. penggunaan waktu secara efektif 3. tanggung jawab dalam pekerjaan 4. Tingkat absensi	1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja 2. ketetapan jam pulang kerumah 3. kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. penggunaan seragam kerja yang telah berlaku 5. tanggung jawab dalam mengerjakan tugas 6. melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	1. Ketetapan waktu masuk kerja 2. ketepatan waktu pulang 3. kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 4. tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	1. selalu hadir tepat waktu 2. selalu mengutamakan persentase kehadiran 3. mentaati ketentuan 4. mengutamakan jam kerja	1. kehadiran 2. ketaatan terhadap peraturan kerja 3. ketaatan terhadap standar kerja 4. tingkat kewaspadaan tinggi 5. bekerja secara beretika.

Berdasarkan tabel indikator diatas, indikator yang diambil peneliti adalah menurut Pranitasari & Khotimah (2021).

Indikator Disiplin Kerja Menurut Pranitasari & Khotimah (2021)

yakni meliputi:

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja

Ketetapan waktu menunjukkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab mereka dan mempengaruhi produktivitas serta efisiensi operasional perusahaan.

2. Ketetapan jam pulang kerumah

Ketetapan jam pulang kerja menunjukkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat, serta untuk mencegah kelelahan dan meningkatkan produktivitas.

3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Hal yang penting untuk memastikan lingkungan kerja tetap aman, teratur, dan produktif.

4. Penggunaan seragam kerja yang telah berlaku

Memantau dan memastikan karyawan mematuhi aturan penggunaan seragam kerja juga indikator disiplin dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan.

5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Memastikan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya mereka dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja.

6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan atau dijadwalkan untuk hari tersebut tanpa meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2023) Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja yang meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan melalui penilaian terhadap suatu pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.

Menurut Nurzanah & Damaiyanti (2023) Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, disiplin, dan prestasi pegawai dalam menunjang terwujudnya tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Basalamah dan As'ad (2021) Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dan sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya. Ini berkaitan dengan lingkungan kerja, jenisnya pekerjaan, hubungan antar rekan kerja dan hubungan sosial ditempat kerja.

Menurut Fitriya & Kustini (2023) Kepuasan kerja karyawan ialah sikap yang diperlihatkan oleh seorang individu kepada pekerjaan yang dijalankannya dimana bisa berwujud sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang timbul dari evaluasi terhadap karakteristiknya, seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yng tinggi akan mempunyai perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mempunyai perasaan yang negative terhadap pekerjaannya. Menurut Kurniawan (2023).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.3 Definisi Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Widodo (2023)	Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja yang meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan melalui penilaian terhadap suatu pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.
2	Basalamah & as'ad (2021).	Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dan sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya. Ini berkaitan dengan lingkungan kerja, jenisnya pekerjaan, hubungan antar rekan kerja dan hubungan sosial ditempat kerja.
3	Nurzanah & Damaiyanti (2023)	Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, disiplin, dan prestasi pegawai dalam menunjang terwujudnya tujuan yang ingin dicapai perusahaan
No	Penulis/Tahun	Definisi
4	Fitriya & Kustini (2023)	Kepuasan kerja karyawan ialah sikap yang diperlihatkan oleh seorang individu kepada pekerjaan yang dijalankannya dimana bisa berwujud sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.
5	Kumiawan . (2023)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang yang timbul dari evaluasi terhadap karakteristiknya, seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yng tinggi akan mempunyai perasaan yang positif terhadap pekerjaanya, sedangkan seseorang yang mempunyai tingkat keuasan kerja yang rendah akan mempunyai perasaan yang negative terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi kepuasan kerja menurut para ahli di atas, maka penulis menggunakan pendapat menurut

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas ataupun peneliti terdahulu mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atas terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi perilaku dalam menhadapi pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Nurzanah & Damaiyanti (2023) meliputi :

1. Faktor karyawan meliputi, Kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, Kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, pemikiran, persepsi dan sikap pekerjaan.
2. Faktor pekerjaan meliputi, jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), jabatan, kualitas pengawasan, keamanan finansial, peluang promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Tabel 2. 4 Indikator Kepuasan Kerja Menurut para ahli

Widodo (2023)	Nurzanah & Damaiyanti (2023)	Basalamah & As'ad (2021)	Fitriya & Kustini (2023)	Kumiawan (2023)
1. Kesesuaian pekerjaan 2. Nikmati pekerjaan 3. Mencintai pekerjaan 4. Disiplin kerja	1. Pekerjaan yang menantang secara mental 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji yang sesuai 4. Kepribadian seseorang dengan pekerjaan 5. rekan kerja yang suportif	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Hubungan atasan 3. Dukungan rekan kerja 4. Promosi Jabatan 5. Gaji/Upah	1. Hubungan dengan atasan 2. Penghargaan 3. Prosedur 4. Peraturan kerja 5. Pekerjaan itu sendiri.	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Peluang mendapatkan gaji 3. Peluang promosi 4. Kepuasan terhadap pengawasan 5. Kepuasan terhadap rekan kerja

Sumber data diolah: data diolah 2024

Berdasarkan indikator mengenai kepuasan kerja pada tabel 2.4 diatas, maka penulis menetapkan dan menggunakan indikator Menurut Widodo (2023) yaitu :

1. Kesesuaian pekerjaan
2. Nikmati pekerjaan
3. Mencintai pekerjaan
4. Disiplin kerja

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Badrianto, *et al.* (2020) *Performance is basically what employees do or don't do in carrying out their work.* "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya."

Berdasarkan peraturan undang-undang Pergub no 78 tahun 2018 mengungkapkan indikator kinerja utama yang disingkat IKU adalah tolak ukur yang menggambarkan pencapaian kinerja.

Menurut Harwina (2022) Kinerja pegawai adalah kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melebihi batas waktu yang telah ditentukan sehingga tujuan akan sesuai dengan diharapkan.

Menurut Nurzanah dan Damaiyanti (2023) Kinerja merupakan serangkaian kegiatan dalam suatu proses yang dilakukan oleh pegawai dalam usahanya mencapai hasil yang telah ditentukan.

Menurut Iptian, *et al.* (2020) *Performance is important because it is a function of motivation and ability, and with the erformance or campany employees can achieve the targets set.*

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.5 Definisi Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Badrianto, <i>et al.</i> , (2022)	<i>Performance is basically what employees do or don't do in carrying out their work</i>
2	Peraturan gubernur UU No 78 Tahun 2018	Indikator kinerja utama adalah tolak ukur yang menggambarkan pencapaian kinerja.
3	Harwina (2022)	Kinerja pegawai adalah kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melebihi batas waktu yang telah ditentukan sehingga tujuan akan sesuai dengan diharapkan.
4	Nurzanah dan Damaiyanti (2023)	Kinerja merupakan serangkaian kegiatan dalam suatu proses yang dilakukan oleh pegawai dalam usahanya mencapai hasil yang telah ditentukan.
5	Iptian, <i>et al.</i> (2020)	<i>Performance is important because it is a function of motivation and ability, and with the erformance or campany employees can achieve the targets set</i>

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi kinerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan pendapat Berdasarkan peraturan undang-undang Pergub no 78 tahun 2018 mengungkapkan indikator kinerja utama yang disingkat IKU adalah tolak ukur yang menggambarkan pencapaian kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas ataupun peneliti terdahulu mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Harwina (2022), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi dalam hubungan dengan kinerja organisasi
2. Otoritas dan tanggung jawab dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih.
3. Disiplin secara umum.
4. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir
5. Pengawasan
6. Motivasi

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2. 6 Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

Badrianti, <i>et.al</i> , (2020)	Pergub No 78 Tahun 2018	Harwina (2022)	Nurhazanah & Damaiyanti (2023)	Iptian, <i>et.al</i> , (2020)
1. <i>Job quantity</i> 2. <i>Quality of work</i> 3. <i>Independence</i> 4. <i>Initiative</i> 5. <i>Adaptability</i> 6. <i>Cooperation</i>	1. Koordinasi 2. Integrasi 3. Sinkronisasi 4. Simplikasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Bekerja sama dengan orang lain ditempat kerja	1. Efektif 2. Efisiensi 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktifitas	1. <i>Quality</i> 2. <i>Quantity</i> 3. <i>Timeliness</i> 4. <i>Presence</i> 5. <i>Cooperation</i>

Berdasarkan indikator mengenai kinerja karyawan pada tabel 2.6 diatas, maka penulis menetapkan dan menggunakan indikator berdasarkan peraturan undang-undang Peraturan gubernur tentang tugas pokok, fungsi dan rincian tugas unit dan tata kerja sekretariat daerah provinsi jawa barat no 78 tahun 2018 yaitu :

1. Koordinasi

Proses mengatur dan mengarahkan elemen atau aktivitas agar berjalan secara harmonis dan efisien menuju pencapaian tujuan tertentu.

2. Integrasi

Proses atau hasil dari menggabungkan atau menyatukan berbagai elemen, proses atau system yang berbeda menjadi satu kesatuan yang koheren dan terpadu.

3. Sinkronisasi

Proses mengatur atau mengkoordinasikan berbagai elemen atau aktivitas agar berjalan secara bersamaan atau sejalan satu sama lain.

4. Simplikasi.

Proses membuat sesuatu menjadi lebih sederhana atau lebih mudah dipahami dengan menghilangkan atau mengurangi kompleksitas atau kerumitan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian ini akan merujuk pada beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian saat ini. Oleh karena itu, penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal-jurnal yang telah dikumpulkan. Berikut adalah isi kajiannya dalam bentuk tabel :

Tabel 2.7 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Arjuna Rizaldi (2021)	Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan emosional dan Stres Kerja.	Kecerdasan emosional dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan Kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan, dan stress mempengaruhi kinerja karyawan Metode : Kuantitatif dan deskriptif	Sama-sama meneliti dan kinerja	Tempat penelitian dan meneliti variable kecerdasan emosional dan stress kerja
2	Isniar Budiarti dan Luky Pratama	Pngendalian Diri, Komitmen Organisasional dan prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan. (studi pada jasa e-logistik bisnis di bandung).	Pengendalian diri dan Komitmen organisai terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Metode: Kauntitatif dan deskriptif	Sama-sama meneliti variable kinerja karyawan	Tempat penelitian dan meneliti variable lpengendalian diri, komitmen organisasi
3.	Gultom, Timuneno, marianusdan Nursiani (2024).	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pt angkasa pura 1 (persero) bandara el tari kupang	Variable disiplin kerja dalam penilian kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, variable kepuasan kerja berada pada kategori penilaian tinggi dan variable kinerja karyawan berada pada kategori penilaian sangat tinggi Metode: Kuantitatif	Sama-sama meneliti disiplin kerja , kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Tempat penelitian

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Pembahasan	Persamaan	Perbedaan
4	Suharso dan Muhammad fadjri (2024)	The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance	Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Metode: Kuantitatif	Sama-sama meneliti kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja	Tempat penelitian dan meneliti variable lingkungan kerja
5.	Suami dan eka putera (2024)	The Influence of Work From Home and Work Discipline On Employee Performance with Job Satisfaction As An Intervening Variable At t Bni (persero) Tbk Sudirman Pekanbaru Branch	Disiplin kerja terbukti secara empiris berpengaruh positif fan signifikan kepuasan kerja karyawan. Metode: Kuantitatif Sampel: 80	Sama-sama meneliti Disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan penelitian tersebut memakai variable intervening.
6	Zoniarti, halek, dan edy (2024)	The Effect of Organization Culture, Leadership Style and Working Discipline on Job Satisfaction at the Ministry of Religious Affairs of The Bengkulu City	Pengaruh budaya kerja terhadap karyawan kepuasan, Pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan dan Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan karyawan Metode: Kuantitatif Sampel : 152 Sampling	Sama-sama meneliti disiplin kerja dan kepuasan	Tempat penelitian dan meneliti budaya kerja, gaya kepemimpinan an.

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Pembahasan	Persamaan	Perbedaan
7.	Ijah, rohisoh, Sherly dan didit (2024)	The effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at PT Akbar Karya Utama Cilegon	Peneliti ini mencoba menganalisis variable variable dengan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Metode: Kuantitatif Sampel: 35	Sama-sama meneliti variable disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Tempat penelitian
8	Fajar rezeki Ananda lubis (2024)	The influence of interpersonal communication, work competence and work discipline on the performance of food and beverage msme employees through job satisfaction in Medan Johor District	Penelitian ini menyoroti esensi komunikasi interpersonal, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Metode: Kuantitatif Sampel: 42 Slovin	Sama-sama meneliti disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan meneliti variable komunikasi interpersonal, kompetensi.
No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Pembahasan	Persamaan	Perbedaan
9.	Ayu, yos, hadjri hanafi dan yuliani (2024)	The influence of work discipline and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable (a study at PT PLN (persero) generation control unit in Southern Sumatra sector of Keramasan)	disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, bekerja motivasi juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Metode: Kuantitatif Sampel:87	Sama-sama meneliti disiplin kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja	Tempat penelitian dan meneliti motivasi kerja serta menjelaskan variable intervening.

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Pembahasan	Persamaan	Perbedaan
10	Mutiara, zunaidah dan Andriana (2024)	The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Work Discipline as a Moderating Variable at PT Truba Jaga Cita Muara Enim Branch	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan PT Truba Jaga Cabang Cita Muara Enim. Kemudian disiplin kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Truba Jaga Cita Cabang Muara Enim. Metode: Kuantitatif Populasi: 200 Slovin	Sama-sama meneliti disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan meneliti variable motivasi kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Berikut dikemukakan kerangka pemikiran penelitian, dilihat dari kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian yang dipaparkan. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variable yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan sementara (Hipotesis Sementara). Kerangka pemikiran adalah model konseptual akan tentang teori yang berhubungan satu dengan yang lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dipaparkan mengenai variable Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kerangka pemikiran menjelaskan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan sangat penting dalam dunia pekerjaan. Namun, untuk mewujudkan Kinerja Karyawan

yang baik perlu diperhatikan beberapa faktor, seperti Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.

Kinerja karyawan ialah suatu hasil yang diterima oleh individu maupun sekelompok orang dalam suatu perusahaan dengan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan serta tidak melanggar hukum yang telah ditentukan.

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di Di Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung. indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah Koordinasi, Integritas, sinkronisasi dan simplikasi.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Indikator yang kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesesuaian pekerjaan, nikmati pekerjaan, mencintai pekerjaan dan disiplin kerja. Indikator-indikator tersebut berkaitan dengan tempat penelitian yakni Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika disiplin kerja karyawan yang buruk maka pencapaian suatu perusahaan akan menurun dan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Indikator disiplin kerja ketetapan waktu datang ke tempat kerja, ketetapan jam pulang kerumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku penggunaan seragam kerja yang berlaku, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Setelah dibahas mengenai penelitian - penelitian terdahulu serta perbedaannya dengan penelitian ini pada bagian sebelumnya, selanjutnya dibahas mengenai kerangka pemikiran penelitian berdasarkan bahan-bahan dari penelitian – penelitian terdahulu tersebut.

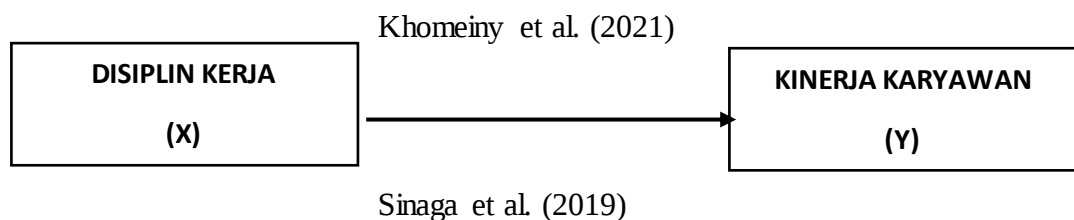
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Khomeiny et al. (2021) Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Disiplin Kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja (Sinaga et al. 2019).

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mencegah permulaan yang lambat atau terlalu

awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian. (Tulip 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan.



Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

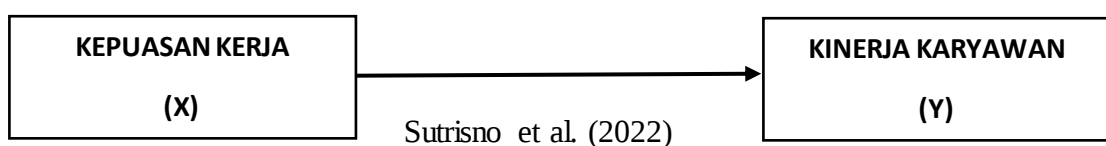
Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh. Diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat

ditempuh oleh para manajer atau atasan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah. Saktisyahputra dan Prima Candra Susanto (2022).

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan pekerjaan itu kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin besar pula kinerja karyawan tersebut. (Hizam, *et .al*, 2022)

Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah lingkungan tempat kerja, bagaimana prilaku manajemen yang diperoleh karyawan, desain jabatan yang diterapkan dalam perusahaan, bagaimana penilaian kinerja diukur, umpan balik dari segala hal yang dilakukan karyawan, dan seberapa besar gaji dan penghargaan dari setiap kinerja yang dilakukan karyawan Sutrisno et al. (2021).

Saktisyahputra dan Susanto (2022).



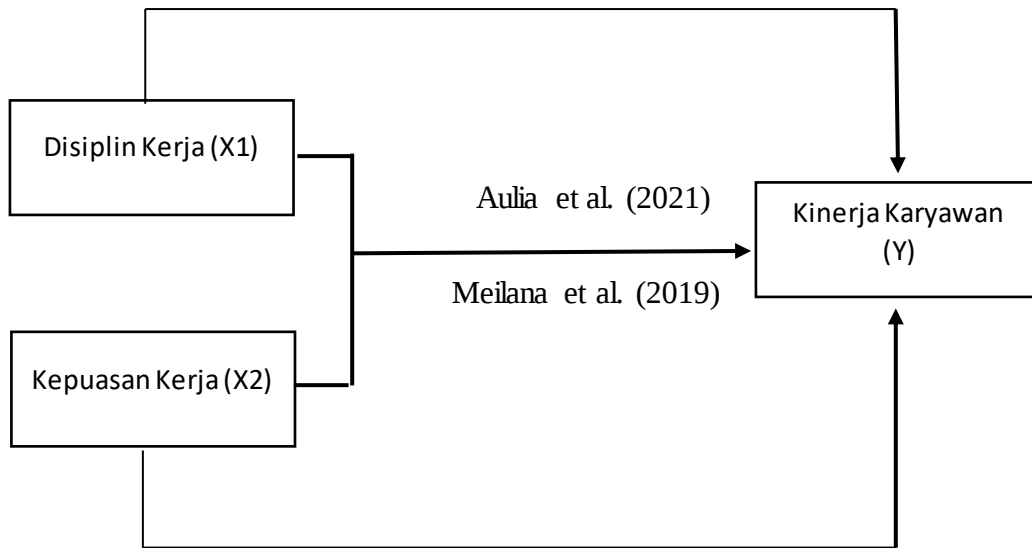
Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Menurut Aulia *et al.* (2021). Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Aulia, *et al.* (2021).

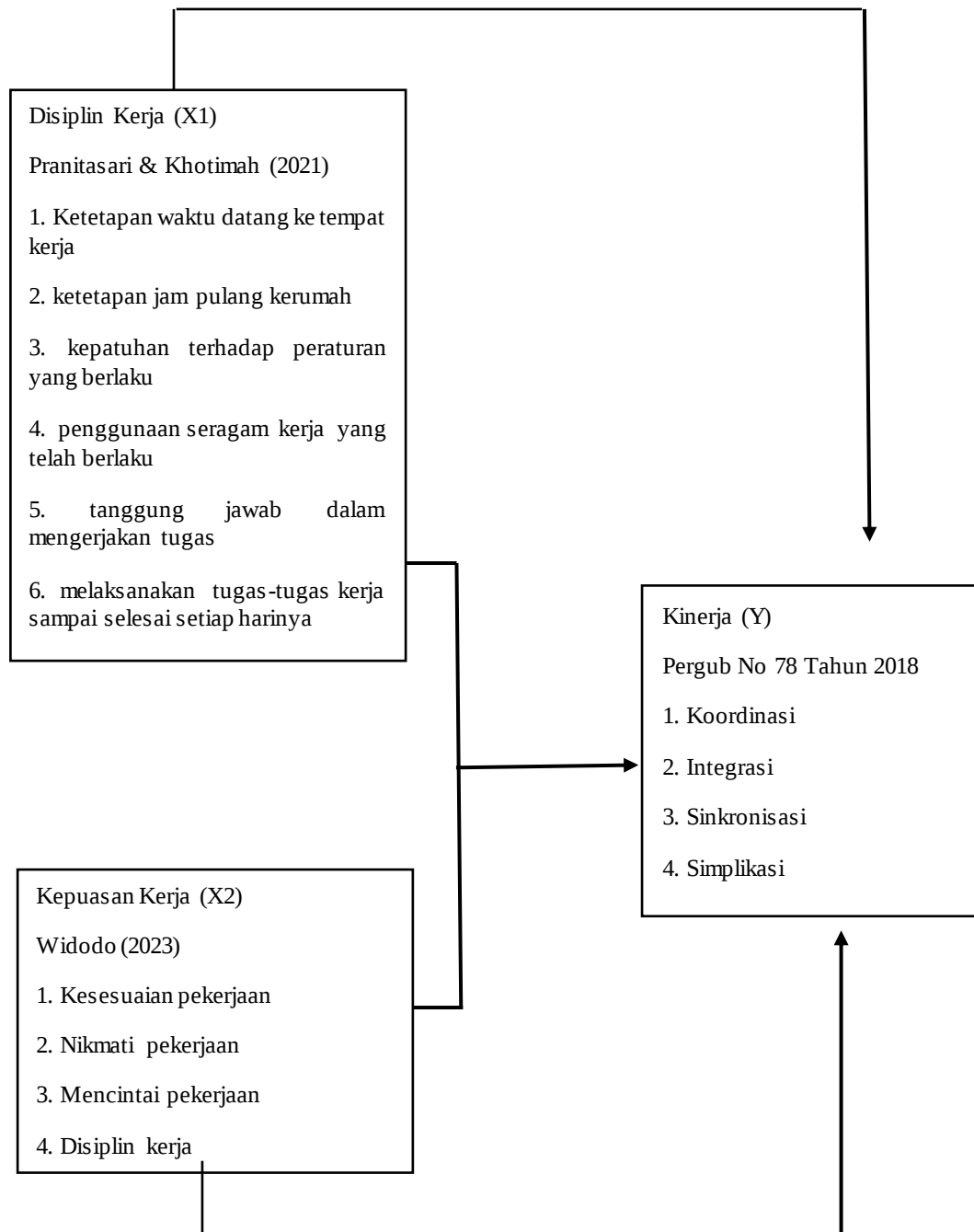
Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja secara langsung. (Hizam, *et al.*, 2022)

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan teori dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka pemikiran dapat dilihat gambar seperti dibawah ini:



Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

H2: Kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.

H3: Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung.