

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam pengembangan dunia usaha, sumber daya manusia sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk mencapai tujuan. Pengembangan perusahaan tergantung pada berapa banyak aset yang dimiliki perusahaan, dan salah satu aset utamanya adalah karyawannya. Untuk manajer perusahaan di semua tingkatan, penting untuk fokus pada karyawan karena mereka dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan melalui kinerja dan partisipasi mereka. Karyawan yang bekerja dengan cara terbaik akan mempengaruhi perusahaan untuk menjadi lebih maju dan efisien dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya aktif membutuhkan manajer untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi. (Bintoro & Daryanto, 2017:15)

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu bahwa perusahaan harus dapat menyatukan pandangan atau perspektif karyawan dan pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, menurut (Effendy & Fitria, 2020:265) karyawan adalah aset penting bagi pertumbuhan perusahaan mana pun karena perusahaan tetap mempertahankan kemampuan, energi, dan kreativitas untuk mencapai potensinya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja sangat bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Menurut (Desi & Lestari, 2019:108) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk semua orang. Menurut (Arda, 2017:45), kepuasan kerja juga telah didefinisikan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karena itu kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak puas di tempat kerja. Kepuasan kerja dan kesenangan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan mereka dianggap sebagai salah satu faktor penting karena mereka dapat langsung dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kepuasan kerja juga penting untuk Realisasi diri karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang

baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja, dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Isvandiari & Idris, 2018:19). Oleh karena itu kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan suatu bisnis.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk peralatan, lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik tentang kinerja, selain pengetahuan, kepuasan, keterampilan dan sikap. Kinerja yang baik diperlukan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan.

Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. Pegadaian merupakan badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk

penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai. Pada era globalisasi saat ini perkembangan bisnis industri keuangan sangat pesat, hal itu terutama terjadi di kota-kota besar terutama di DKI Jakarta. Banyak terdapat perusahaan-perusahaan online dan offline yang menawarkan jasa Gadai dan kredit barang, peminjaman modal usaha, dan tabungan atau investasi dengan persyaratan yang sangat mudah. Tentunya dengan adanya banyak persaingan tersebut akan menimbulkan persaingan yang sangat ketat dalam bisnis kredit dan gadai barang. Namun, Pegadaian memiliki keunggulan karena produk dan layanan jasa yang diberikan oleh perusahaan lebih dikenal dan dipercayai oleh masyarakat. Perusahaan sering melakukan promosi melalui media cetak dan elektronik.

Karyawan sangat berpengaruh penting bagi pelaksanaan perusahaan terutama berkaitan dengan waktu, yaitu disiplin dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum diselesaikan, masih adanya karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang memadai juga turut menjadi salah satu penentu kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh langsung

kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik ialah dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan secara optimal, aman dan nyaman. Karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerja untuk kenyamanan dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk kepuasan kerja di Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) ditemukan adanya masalah lingkungan kerja yang kurang nyaman hal ini disebabkan karena ruang kerja yang bising seperti telepon berdering, suara tertawa, musik yang keras, dan sebagainya. Sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dan menurunkan semangat dalam bekerja. Hal tersebut dirasa belum mampu memberikan kepuasan lebih terhadap karyawan. Maka dari itu Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) masih perlu meningkatkan kepuasan kerja agar tercipta kenyamanan dalam bekerja.

Jika dilihat untuk kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) ini tidak terlalu buruk, karena manajer memiliki pengawasan ketat ketika membuat hasil kerja yang baik, tetapi karena jumlah pengawas yang terbatas, kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan karena karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing dan bagian dari waktu kerja untuk bersantai, mengobrol dengan rekan kerja, sehingga tidak bisa capai target yang telah di tentukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut kemudian menjadikan penulis tertarik untuk menjadikan landasan penelitian dimana dengan memasukkan unsur-unsur variabel penelitian. Maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. PEGADAIAN (PERSERO)”.**

## **1.2 Masalah Penelitian**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang belum diselesaikan.
2. Karyawan yang tidak ada di ruangan pada saat jam kerja berlangsung.
3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman.
4. Terbatasnya pengawasan para karyawan.
5. Kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan karena karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini memfokuskan pada disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).
2. Penelitian ini memfokuskan pada kepuasan kerja karyawan karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).

3. Penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi tentang disiplin kerja, kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Bagi Akademis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

## 3. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penerapan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan dan mengaplikasikannya ke dalam teori penelitian ini.

### **1.4 Hipotesis**

Sugiyono (2017:99) berpendapat bahwa hipotesis adalah “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka dari itu, peneliti telah menentukan hipotesis yaitu :

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero)
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero)
3. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero)

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui tentang skripsi ini, maka skripsi ini disusun dengan 5 bab yang terdiri dari :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yaitu latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian, hipotesis, sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori-teori yang digunakan sebagai bahan pendukung yang akan dimuat dan di ambil dari sumber-sumber yang relevan.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini meliputi metode penelitian yang akan digunakan, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, teknik analisis data.

### **BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Bab ini tentang gambaran obyek penelitian, struktur organisasi, kegiatan operasional, penyajian data, analisis dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan keseluruhan bab yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diberikan untuk peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Disiplin Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Prasetyo & Marlina (2019:24), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Isvandiari & Idris, 2018:18).

Kedisiplinan kerja diartikan kondisi atau penghormatan terhadap adanya aturan dan keputusan perseroan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengikat dan terintegrasi, yang mewajibkan karyawan untuk menuruti peraturan dan prosedur kerja yang sudah diresmikan, sehingga mencapai tujuan organisasi (Hafid, 2018:291).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Desi & Lestari, 2019:108).

Menurut Effendy & Fitria (2020:226) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkannya.

### **2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:194) :

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang

bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

## 4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

## 5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan

memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

#### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal

yaitu antara sesama karyawan. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### **2.1.3 Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2017:129) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **2.1.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hafid, 2018:295) adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketepatan waktu kerja
3. Berpakaian seragam
4. Ketaatan terhadap peraturan

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan ketika mereka melihat pekerjaannya. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Arda, 2017: 49)

Kepuasan kerja adalah karakteristik pribadi karyawan yang mengukur hasil atau timbal balik dari tugas yang diselesaikan. Ketika hasil pekerjaannya mendapatkan nilai evaluasi yang lebih tinggi dari yang diharapkannya, kepuasan kerja akan semakin tinggi. Karyawan menunjukkan sikap emosional yang positif terhadap hasil kerja yang menarik. ( Naim *et.al*, 2019: 23)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terkait dengan cara pekerja memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dapat dilihat

dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja. (Fathoni, 2016:90)

Kepuasan kerja adalah salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, status pekerjaannya, dan hubungannya dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, dimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memenuhi tujuan perusahaan. (Rahman & Solikhah, 2016: 29)

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap lingkungan dan kondisi kerja, dan respon emosional dapat bersifat negatif atau positif. Setelah karyawan membandingkan kebutuhan pekerjaannya dengan apa yang diperolehnya di tempat kerja, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut.

### **2.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Fathoni, (2016:90) teori-teori dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

#### **1. Teori Ketidaksesuaian**

Teori tersebut menekankan pada perbedaan antara kondisi yang diharapkan dan kondisi aktual (kenyataan). Jika ada perbedaan besar antara harapan dan kekurangan, dan kenyataan perlu memenuhi kekurangan tersebut, maka orang akan merasa tidak puas.

## 2. Teori Keadilan

Teori keadilan ini percaya bahwa kepuasan adalah keadilan atau kejujuran penghargaan seseorang. Agar bisa mendapatkan rasa keadilan dan ketidakadilan dengan membandingkan diri sendiri dengan orang lain pada level yang sama, kolega, dan kebijakan pemerintah yang berlaku.

## 3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor menunjukkan bahwa ada beberapa faktor pendorong yang terkait dengan kepositifan kerja, yang mengarah pada kepuasan kerja, dan faktor kedua dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

## 4. Teori Keseimbangan

Teori ini menyatakan beberapa komponen yaitu input, yaitu semua nilai yang dapat ditunjang oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hasil, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh karyawan. Membandingkan personel, yaitu karyawan di organisasi yang sama, karyawan di organisasi lain atau orang yang pernah bekerja sebelumnya.

## 5. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Teori kepuasan kerja karyawan tergantung pada apakah akan memenuhi kebutuhan karyawan.

## 6. Teori Pandangan Kelompok Sosial

Teori kepuasan kerja karyawan tidak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan, tetapi sangat bergantung pada pandangan kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Arda, (2017:50) faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu :

#### 1. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang terkait dengan psikologi karyawan, termasuk minat, ketenangan di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

#### 2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan serta lingkungan kerja karyawan.

#### 3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan antara lain jenis pekerjaan, waktu yang ditetapkan dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, usia, dan sebagainya.

#### 4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, kesejahteraan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

#### **2.2.4 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Latief *et.al* (2019:58) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah merupakan sumber yang memuaskan.

2. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. Kondisi Kerja

Dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sama seperti halnya pada kelompok kerja. Jika semua berjalan dengan baik tidak akan ada masalah kepuasan kerja.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja disebut prestasi kerja atau kinerja aktual, yang mengacu pada prestasi kerja atau prestasi aktual yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, bukan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja yang telah ditetapkan, indikator atau sasaran. (Hafid, 2018: 292)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. (Liyas & Primadi, 2017: 21)

Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja aktual karyawan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah pelaksanaan dari rencana yang telah disiapkan, Pelaksanaan kinerja dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kemampuan, motivasi dan minat. (Indriyati, 2019: 136)

Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (seperti standar kerja, tujuan, atau standar yang telah ditentukan sebelumnya dan

disepakati bersama). Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam tanggung jawabnya. (Lilawati & Mashari, 2017: 42)

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai dengan membandingkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam organisasi dalam periode tertentu kemudian mengukur kualitas pekerjaannya., Kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, kemampuan komunikasi, motivasi kerja dan kemampuan melihat peluang.

### **2.3.2 Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut (Isvandiari & Idris, 2018:19) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

#### **1. Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.

#### **2. Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### **3. Pelaksanaan Tugas**

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki *IQ* di atas rata-rata. Oleh karena itu,

karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

### **2.3.4 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut Hestyana, (2017:155) pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

#### 1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta tingkat pengawasan.

#### 2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan penugasan kerja akan berpengaruh langsung pada kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

#### 3. Inisiatif

Tingkat inisiatif dalam pendistribusian pekerjaan terutama dalam menangani masalah yang muncul.

4. Kecakapan Mental

Kemampuan dan tingkat kecepatan untuk menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja dan kondisi kerja saat ini.

5. Sikap

Tingkat semangat dan sikap positif dalam melaksanakan tugas.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti  | Judul   | Variabel  | Kesimpulan  |
|----|--|---|---|---|
| 1  | Mutia Arda /Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara/2017/Publikasi Oleh : Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis EMBA Vol.18 No.1 45-60  | Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Cabang Puri Hijau Medan                               | Kepuasan Kerja (X1)<br>Disiplin Kerja (X2)<br>Kinerja karyawan (Y)              | Secara simultan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan      |
| 2  | Laila Fijannation Naim, Umi Farida, A.S, Adi Santoso/Universitas Muhammadiyah Ponorogo/2019/Publikasi Oleh : Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol.2 No.1 21-29, Juni. | Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mojang Nova   | Stress Kerja(X1)<br>Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (X3)<br>Kinerja Karyawan (Y) | Secara simultan stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .     |
| 3  | Ali Fathoni/Universitas Islam Lamongan /2016/Publikasi Oleh : Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol.1 No.02, 90, Februari.  | Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan | Kepuasan Kerja (X1)<br>Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)                 | Secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan               |
| 4  | Indah Susteyo Indriyati/2017/Publikasi Oleh : Upajawa Dewantara, Vol.1 No.2, 136, Desember.  | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  | Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)   | Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

|   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
| 5 | Desi Kristanti, Ria Lestari/2019/Universitas Kediri/Publikasi Oleh : Jurnal NUSAMBA, Vol. 4 No.2, Oktober.  | Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi (studi UD. Pratama Karya Kota Kediri) | Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)                          | Secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                              |
| 6 | Any Isvandiari, Bagus Al Idris/2018/Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia/Publikasi Oleh : Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, Vol.12 No.1, 17-22, September. | Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang    | Kepemimpinan (X1) Disiplin kerja (X2) (X3) kinerja karyawan (Y)                 | Secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                   |
| 7 | Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina/2019/Universitas Bhayangkara Jakarta/Publikasi Oleh : JIBM, Vol.3 No.1 21-30, Juni.                                       | Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia                  | Disiplin kerja (X1) kepuasan kerja (X2) kinerja karyawan (Y)                    | Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                 |
| 8 | Haeruddin Hafid/2018/Universitas Pelita Harapan/Publikasi Oleh : DEREMA, Vol.13 No.2, 291-295, September.   | Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SAMSAT Polewali Mandar           | Kompetensi (X1) kepemimpinan (X2) disiplin kerja (X3) kinerja karyawan (Y)      | Secara simultan kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan       |
| 9 | Suali/2017/Universitas Putra Batam/Publikasi Oleh : JIMUPB, Vol.5 No.2, 89, Januari.  | Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pasifik Batam         | Komitmen organisasi (X1) disiplin kerja (X2) motivasi (X3) kinerja karyawan (Y) | Secara simultan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

Sumber : (Perpustakaan Nasional, n.d); (Garba Rujukan Digital,n.d)

## 2.5 Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 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 mengerahkan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. (Sinaga *et.al.*, 2019:123)

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuasakan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat. (Arda, 2017:53)

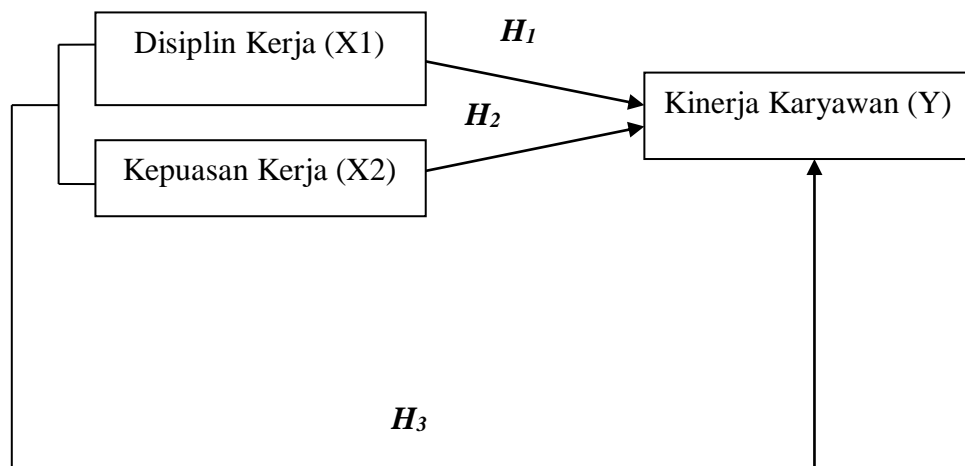
### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan dan prestasi karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai

dari pekerjaannya maka kedisiplinan dan prestasi karyawan rendah. (Arda, 2017:54).

Maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Sumber : Peneliti 2021

**Keterangan :**

$H_1$  : Diduga Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_2$  : Diduga Kepuasan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_3$  : Diduga Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Definisi Operasional Variabel**

##### **3.1.1 Variabel Independen**

Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja. Disiplin kerja sebagai (X1) dan kepuasan kerja sebagai (X2). Pengukuran variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) menggunakan skala likert dengan total 20 pertanyaan dengan masing-masing variabel mempunyai 10 pertanyaan.

##### **1. Disiplin Kerja (X1)**

Menurut Hafid (2018:291), kedisiplinan kerja diartikan kondisi atau penghormatan terhadap adanya aturan dan keputusan perseroan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengikat dan terintegrasi, yang mewajibkan karyawan untuk menuruti peraturan dan prosedur kerja yang sudah diresmikan, sehingga mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hafid, 2018:295), adapun indikator dalam disiplin kerja adalah :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketepatan waktu kerja
- 3) Berpakaian seragam
- 4) Ketaatan terhadap aturan

## 2. Kepuasan Kerja (X2)

Menurut Rahman & Solikhah (2016:29), Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat melaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut (Latief *et al.*, 2019:58), adapun indikator dalam kepuasan kerja adalah :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Pengawasan
- 4) Rekan kerja
- 5) Kondisi kerja

### 3.1.2 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai (Y) menggunakan skala likert dengan total 10 pertanyaan.

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Liyas & Primadi (2017:21), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan

pekerjaannya. Dalam penelitian ini, menurut (Isvandiari & Idris, 2018:19) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel, dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel 3.1 dan untuk pengertian skala likert dilampirkan pada tabel 3.2 :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

| <b>Variabel</b>             | <b>Definisi</b>   | <b>Indikator</b>   | <b>Skala</b>  |
|-----------------------------|---|--|---------------|
| <b>Disiplin Kerja (X1)</b>  | Kedisiplinan kerja diartikan kondisi atau penghormatan adanya aturan dan keputusan perseroan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengikat dan terintegrasi, yang mewajibkan karyawan untuk menuruti peraturan dan prosedur kerja yang sudah diresmikan, sehingga mencapai tujuan organisasi | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu bekerja</li> <li>2. Ketaatan terhadap aturan</li> <li>3. Kehadiran</li> <li>4. Berpakaian seragam</li> </ol> | <b>Likert</b> |
| <b>Kepuasan Kerja (X2)</b>  | Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat melaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Pengawasan</li> <li>4. Rekan kerja</li> <li>5. Kondisi kerja</li> </ol>   | <b>Likert</b> |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> | Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya,        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>                           | <b>Likert</b> |

Sumber : (Hafid, 2018:295), (Abdul Latief, Syardiansyah, 2019:58), (Isvandiari&Idris, 2018:19)

Dalam Sugiyono (2017:93) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penulisan skripsi ini variabel independen dan variabel dependen dijadikan dasar untuk membuat kuesioner dimana jawaban tersebut diberi skor sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Skala Likert**

| No | Jenis Jawaban       | Bobot |
|----|---------------------|-------|
| 1  | Sangat Tidak Setuju | 1     |
| 2  | Tidak Setuju        | 2     |
| 3  | Ragu-Ragu           | 3     |
| 4  | Setuju              | 4     |
| 5  | Sangat Setuju       | 5     |

Sumber : Sugiyono (2017:93)

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Merujuk pada data jumlah karyawan di Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) pada tahun 2020 yang dimuat dalam ((Persero), 2020), maka yang populasi penelitian ini berjumlah 1.053 orang karyawan.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya atau representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas atau acak (*random sampling*).

Untuk menentukan sampel, digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

$N$  : Jumlah populasi

$n$  : Besarnya sampel

$e$  : Presentase kesalahan (*error margin*) dalam penentuan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 10%.

Dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{1053}{1 + 1053 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{1053}{11,53} = 91,32$$

Dari perhitungan diatas, jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menjadi sampel adalah 91,32 responden yang dibulatkan menjadi 91 orang karyawan.

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT Pegadaian (Persero) yang beralamat di Jl. Kramat Raya No. 162, RT.2/RW.2, Kenari, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 10430. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 27 Mei sampai dengan 10 Juni 2021.

### **3.4 Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini adalah jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) mengemukakan bahwa metode kuantitatif adalah “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### **3.5 Sumber Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden atau sampel untuk menjawab masalah dalam penelitian dengan menggunakan metode survei dan observasi. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pengisian kuesioner pertanyaan yang diberikan kepada seluruh karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari media perantara atau *literature* yang berhubungan dengan pokok pembahasan. Misalnya data sekunder ini berasal dari buku *literature*, jurnal, internet, dan sebagainya. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari (PT. Pegadaian (Persero), 2021a) berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi misi perusahaan.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya :

#### **3.6.1 Kuesioner**

Berupa serangkaian beberapa pertanyaan yang akan disebar kemudian dijawab oleh responden untuk memenuhi data-data mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dibutuhkan didalam penelitian ini.

#### **3.6.2 Wawancara**

Wawancara dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dengan narasumber. Dalam hal ini data yang diperoleh dengan melakukan wawancara pada satu karyawan yang telah ditunjuk oleh perusahaan sebagai narasumber agar peneliti mendapatkan data lebih mendalam mengenai perusahaan tersebut.

#### **3.6.3 Studi Kepustakaan**

Mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan SPSS 16 untuk mengolah data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero). Kuesioner sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel.

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang telah diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:53). Analisis validitas yang digunakan adalah uji korelasi *product moment* dengan menggunakan program SPSS 16. Uji validitas dapat diketahui dengan cara membandingkan antara  $r$  hitung dari hasil penghitungan program SPSS 16 dengan  $r$  tabel dari tabel  $r$  *product moment*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid

Rumus Korelasi *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$r_{xy}$  = Koefisien Kolerasi product moment

$n$  = Jumlah subjek

$\sum x$  = Jumlah skor item atau skor total

$\sum xy$  = Jumlah hasil antara skor tiap item dengan skor total

$\sum y^2$  = Jumlah Kuadrat dari Nilai Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$  = Jumlah skor kuadrat skor total

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

Rumus *cronbach alpha* :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrument

$k$  = Jumlah butir pertanyaan yang sah

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Varian skor total

Koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* yang dihasilkan kemudian dilihat nilainya dan dibandingkan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{11} > r$  tabel, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel
2. Jika  $r_{11} < r$  tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali 2013:160).

Dasar pengambilan keputusan bias dilakukan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,10$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,10$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolonieritas terjadi jika ada hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolonieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan sebagai model yang baik, yaitu tidak terjadi multikolonieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:139). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Dasar analisis:

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit) maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Sebaliknya, jika terdapat pola yang tidak jelas dan titik-titiknya menyebar maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.7.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji benar atau tidak benar tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau

dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik.

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja yang menjadi variabel independen terhadap kinerja karyawan yang menjadi variabel dependen. Analisis bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan apakah variabel tersebut saling mempengaruhi satu sama lain.

Rumus dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$Y$  = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

$a$  = Nilai Konstanta

$b_1, b_2$  = Nilai Koefisien Regresi

$x_1$  = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

$x_2$  = Variabel Independen (Kepuasan kerja)

$e$  = Error

## 2. Uji T (Parsial)

Uji T atau T-test bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial (sebagian dari keseluruhan) terhadap variabel terikat, dengan tingkat signifikansi 0,10 dengan menganggap variabel bebas bernilai konstan. Signifikansi pengaruh terhadap dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dan t hitung. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel independen secara individual tidak dipengaruhi variabel dependen. T hitung lebih besar dari t tabel berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . T hitung lebih kecil t tabel berarti  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$ .

## 3. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika Probabilitas  $< 0,10$  maka  $H_0$  di terima artinya semua variabel independen sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Jika Probabilitas  $> 0,10$  maka  $H_0$  di tolak artinya semua variabel independen sama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.