

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2007: 10). Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dalam menentukan maju bersaing dengan perusahaan lain dan sebaliknya jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa disebut dengan karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan sering mendengar istilah kepuasan kerja, disiplin kerja dimana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang pegawai.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno,2011:150). Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana keinginan individu tersebut untuk maju dan bersaing dengan yang lain dan tentunya hal ini tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam individu tersebut. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut, serta akan membawa dampak positif bagi perusahaan.

Memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dalam dunia organisasi atau perusahaan. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Untuk mengetahui prestasi kerja dalam perusahaan tersebut, maka pemimpin harus melakukan pengevaluasian terhadap karyawannya. Pengevaluasian terhadap karyawan harus obyektif dan teliti, serta pemimpin harus benar-benar mampu mengukur bagaimana tingkat prestasi kerja karyawannya. Hal ini berfungsi sebagaimana cara untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sebagai acuan dalam mengarahkan karyawan ke bidang yang mereka kuasai

sehingga menghasilkan *output* yang bermanfaat bagi perusahaan. Pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para karyawannya. Secara teoritis faktor-faktor tersebut bisa berupa kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 1.1

Daftar Personil, jabatan dan performance bulan Agustus-Oktober 2018

No	Nama Karyawan	Jabatan	Performance		
			2018		
			Agustus	September	Oktober
1	Rahmat Burhan	Kolektor	60.00%	60.00%	-
2	Agus Koswara	Kolektor	69.82%	77.59%	64.03%
3	Derry Reza A	Kolektor	51.61%	79.50%	60.34%
4	Sandi Jaya	Kolektor	77.14%	61.57%	-
5	Asep Sunandar	Kolektor	46.94%	77.96%	53.62%
6	Ade Setiawan	Kolektor	78.26%	78.39%	85.67%
7	Sandi Permana	Kolektor	102.62%	97.79%	101.31%
8	Mulyana	Kolektor	86.27%	98.01%	78.88%
9	Oki Satria	Kolektor	83.20%	66.80%	69.44%
10	Wahyu	Kolektor	93.50%	82.00%	84.00%
11	Resa Ariansyah	Kolektor	38.19%	90.77%	10.00%
12	Fauji Sentana	Kolektor	88.17%	69.08%	101.00%
13	Randi Prayudi	Kolektor	65.40%	81.63%	71.14%

14	Adhryadi	Kolektor	60.00%	60.00%	-
15	Donny P	Kolektor	60.00%	70.00%	70.00%
16	Sonny JS	Kolektor	79.52%	64.54%	84.26
17	Sansan A	Kolektor	100.06%	83.08%	60.33%
18	Arya Dwi S	Kolektor	79.23%	72.77%	76.50%
19	Ade Ridwan	Kolektor	30.00%	70.00%	-
20	Legi Rohansa	Kolektor	69.45%	73.86%	73.29%
21	Yona Suhandi	Kolektor	55.23%	51.38%	70.90%
22	Gera Gelora A	Kolektor	75.19%	63.79%	-
23	Hajrin Basir	Kolektor	105.01%	86.20%	150.00%
24	Dede Dinar	Kolektor	53.50%	53.93%	83.47%
25	Asep Irawan	Kolektor	85.00%	100.00%	85.00%
26	Hamzah Septiar	Kolektor	75.61%	76.09%	76.78%
27	Yandi A	Kolektor	74.93%	73.57%	69.98%
28	Lugina A	Kolektor	80.67%	65.43%	65.37%
29	Raziban A	Kolektor	71.65%	77.41%	69.58%
30	Asep Durahman	Kolektor	82.42%	71.12%	74.90%
31	Pahrudin	Kolektor	73.30%	71.88%	92.81%
32	Syahrir R	Kolektor	69.50%	77.18%	66.06%
33	Herlan Zaelani	Kolektor	72.16%	72.84%	72.74%
34	Suhud Warnaen	Marketing	2.08%	1.96%	3.46%
35	Aur Mizwar	Marketing	5.65%	6.28%	7.36%

36	M Anwar Sidik	Marketing	2.48%	5.70%	6.86%
37	Saepul Anwar	Marketing	6.47%	6.54%	5.84%
38	Arga Segiawan	Marketing	1.15%	2.73%	3.17%
39	Muchtar J	Marketing	0.00%	2.21%	5.33%
40	M Mukti	Marketing	0.00%	2.15%	3.60%
41	Asep Lesmana	Marketing	0.00%	0.00%	1.18%
42	Fajar W	Marketing	0.00%	0.00%	0.00%
43	Sumarna	Marketing	0.00%	0.00%	0.00%
44	Nurul Hidayat	Marketing	0.00%	0.00%	0.00%
45	Eka Redinda	Marketing	0.00%	0.00%	0.00%
46	Roni S	Marketing	0.00%	0.00%	0.00%
47	Riza Rizki P	Marketing	0.00%	0.00%	0.00%

Sumber: Daftar Personil, jabatan dan performance bulan Agustus-Oktober

2018 PT. Mega Auto Finance Kc Sukabumi

Berdasarkan tabel 1.1 yang tertera diatas, dapat dilihat bahwa masih banyak dari setiap karyawan yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 85.00% untuk yang memegang jabatan kolektor dan 0.00% untuk yang memegang jabatan marketing. Apabila terus dibiarkan maka akan mengganggu tujuan perusahaan yang hendak dicapai setiap periodenya.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pemimpin organisasi. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi yang tinggi yang akhirnya akan memperbaiki pada kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja

karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (*turn over*) karyawan dari organisasi. “Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi” (Sinambela,2012:255).

“Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi” (Hariandja, 2009:290).

Mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah tentu merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang menempati kedudukan sebagai manajemen puncak untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawannya serta memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawan yang nantinya akan berdampak meningkatnya loyalitas dan kedisiplinan karyawan tersebut kepada organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan dan Penempatan Kerja Karyawan

	Jumlah Karyawan	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Standar Pendidikan/Jabatan
Jumlah Karyawan	15	SMA	Marketing	S1
	11	S1		
	18	SMA	Kolektor	S1
	16	S1		
	6	SMA	Admin	S1
	14	S1		

Sumber: Jumlah Karyawan dan Penempatan Kerja Karyawan pada PT Mega Auto Finance Kc Sukabumi.

Berdasarkan tabel 1.2 yang tertera diatas, dapat dilihat bahwa masih adanya penempatan kerja karyawan yang masih belum sesuai dengan standar kualifikasi yang dibutuhkan sehingga masih adanya karyawan yang belum memahami serta menguasai pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepada bawahan dan berimplikasi terhadap kepuasan karyawan. Selain itu masih adanya pekerjaan yang masih belum mencapai target pada waktu yang telah ditetapkan. Diantaranya dapat dilihat dari tabel 1.1 sebelumnya.

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Disiplin 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 norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009:825). Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan kondisi disiplin yang baik.

“Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya” (Hasibuan,2007:193). Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya (Handoko,2009:193).

Tabel 1.3

**Daftar Hadir dan Absensi pada PT Mega Auto Finance Kantor Cabang
Sukabumi**

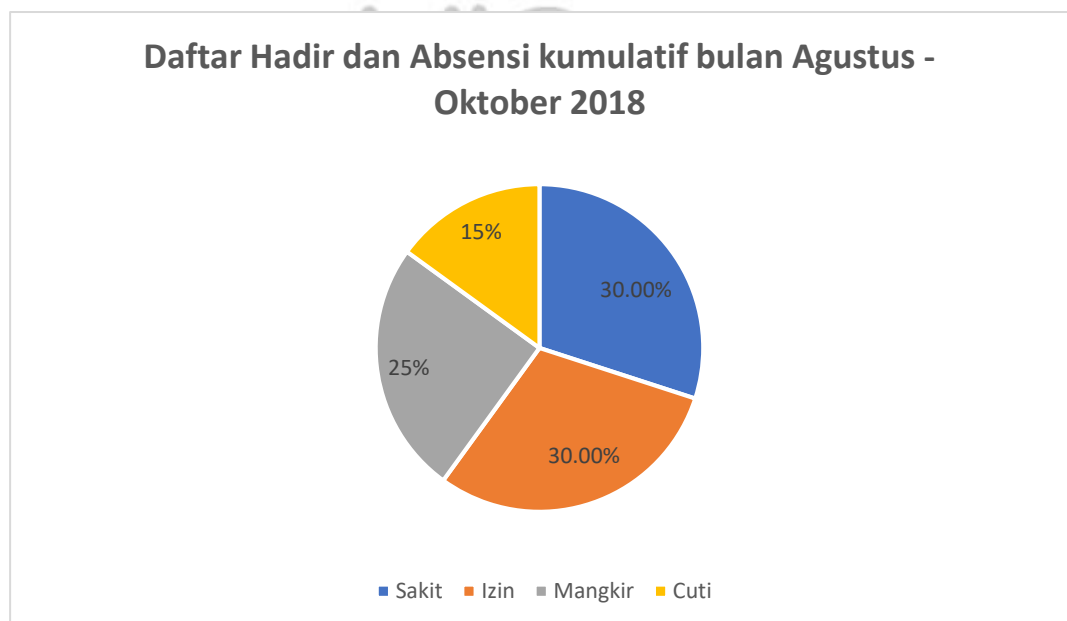
No	Bulan	Sakit	Izin	Mangkir	Cuti
1	Agustus	8	7	4	2
2	September	5	6	7	2
3	Oktober	4	4	5	3

Sumber: Daftar Hadir dan Absensi Bulan Agustus-Oktober 2018 PT.

Mega Auto Finance Kc Sukabumi

Gambar 1.1

**Grafik daftar hadir dan absensi pada PT Mega Auto Finance Kantor
Cabang Sukabumi**



Berdasarkan tabel 1.3 dan grafik 1.1 yang tertera diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi dan kehadiran pada PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi masih rendah, masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja seperti sakit, izin, mangkir dan cuti. Hal ini dapat mengganggu aktifitas kinerja yang berada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin hendak dicapai dan apabila ini terus dibiarkan tentunya akan merugikan perusahaan dalam melakukan aktivitas kerja dalam menghasilkan keuntungan yang sebanyak-banyaknya dalam proses usaha yang sedang dijalankan.

PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi memperhatikan masalah kepuasan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dan diterapkan dilingkungan kerja perusahaan karena perusahaan menyadari bahwa penurunan prestasi kerja yang terjadi pada karyawannya disebabkan oleh beberapa faktor-faktor tersebut diantaranya dapat berupa rendahnya kepuasan kerja dan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya. PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi menyadari dengan rendahnya kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya, maka hal itu akan berakibat pada penurunannya prestasi kerja karyawannya dan akan berpengaruh langsung terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT MEGA AUTO FINANCE KANTOR CABANG SUKABUMI”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Performance karyawan yang tertera di tabel 1.1 menunjukkan bahwa masih banyak karyawan PT. Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi yang masih berada dibawah rata-rata yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Hal ini menunjukkan masih rendahnya prestasi kerja yang dicapai oleh sebuah karyawan yang bekerja di PT Mega Auto Finance Kc Sukabumi.
- 1.2.2 Berdasarkan tabel 1.2 yang menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan standar kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan seorang karyawan dalam bekerja di PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi.
- 1.2.3 Berdasarkan tabel 1.3 dan gambar 1.1 yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran dan absensi pada PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi Masih rendah karena masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja seperti sakit, izin, mangkir dan cuti tentunya bila dibiarkan bisa berdampak buruk bagi perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diidentifikasi maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1.3.1 Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi?

1.3.2 Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi?

1.3.3 Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk:

1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi.

1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi.

1.4.3 Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat teoretis

a. Bagi peneliti dan para akademis, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa

Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada.

- c. Bagi tempat penelitian, penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan kebijakan dalam menghadapi dan memahami masalah kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

1.5.2 Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan dan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.
- b. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

1.6 Kerangka Pemikiran

Fokus dan lokus terhadap suatu sasaran dalam memecahkan masalah yang dikemukakan peneliti, diperlukan adanya suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yang berupa dalil, hukum, teori serta pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak diragukan lagi. Berkaitan dengan topik yang peneliti ajukan, maka peneliti mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada pendapat para ahli.

1.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Handoko (2009: 193) mengatakan “secara historis, sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Lebih lanjut ia mengatakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama dihasilkan oleh prestasi kerja. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila pekerjaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Dilain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkatan prestasi kerja mereka, ketidakpuasan cenderung terjadi. Kondisi kepuasan dan ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Jadi hubungan kepuasan kerja dan prestasi kerja suatu sistem yang berkelanjutan.

1.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Disiplin 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 norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009:825). Pada hakekatnya, disiplin merupakan hal yang dapat dilatih. Pelatihan disiplin diharapkan dapat menumbuhkan kendali diri, karakter, atau keteraturan dan efisiensi. Jadi secara singkat dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik

buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan turut menentukan baik buruknya prestasi kerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar, maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya dan mampu meningkatkan prestasi dalam bekerjanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan,2007:193). Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

1.6.3 Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Prestasi

Kerja.

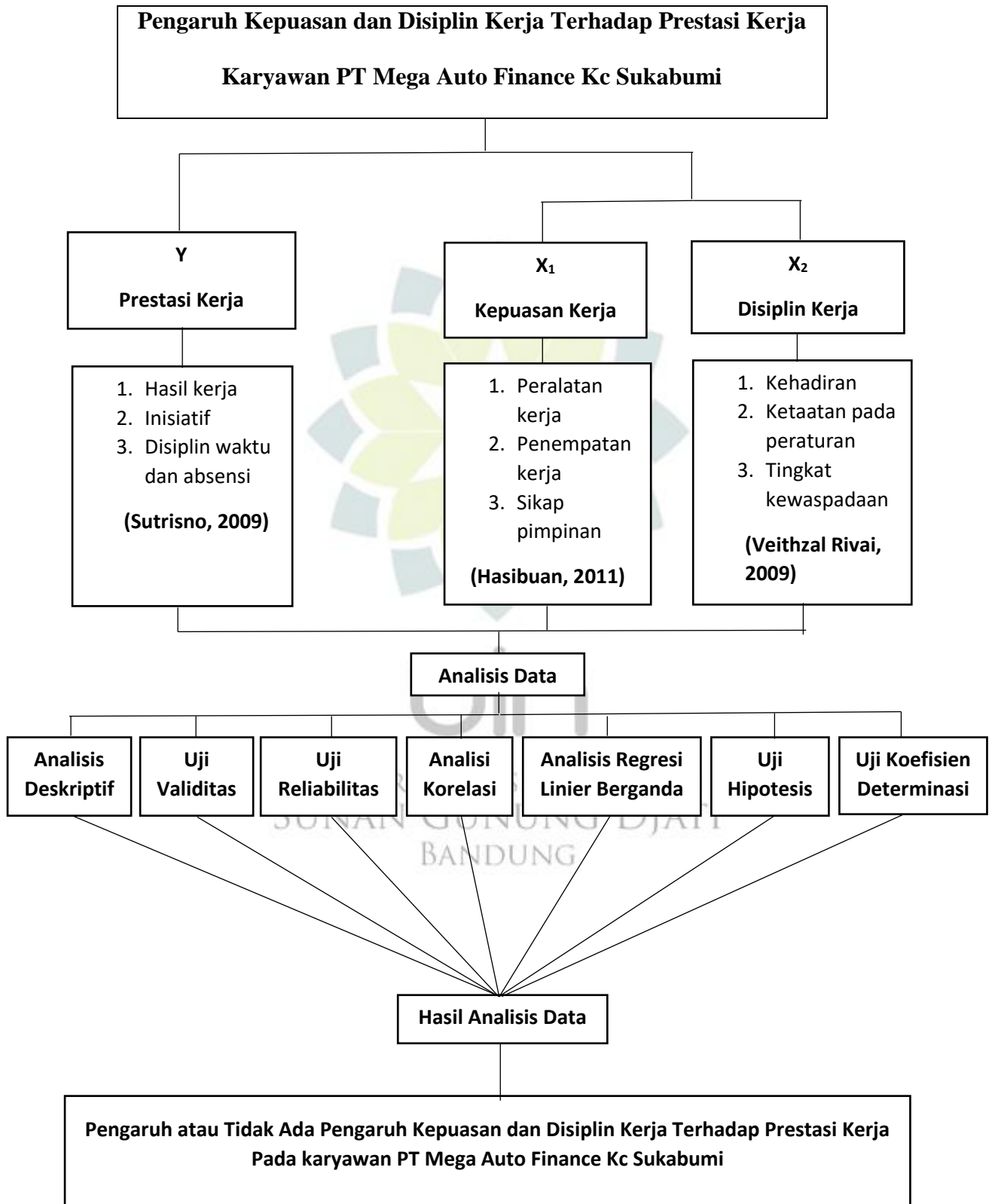
Menurut Hasibuan dari Sutrisno (2009) mengatakan, “seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Untuk mengetahui prestasi kerja dalam perusahaan tersebut, maka pemimpin harus melakukan pengevaluasian terhadap karyawannya. Pengevaluasian terhadap karyawan harus obyektif dan teliti, serta pemimpin harus

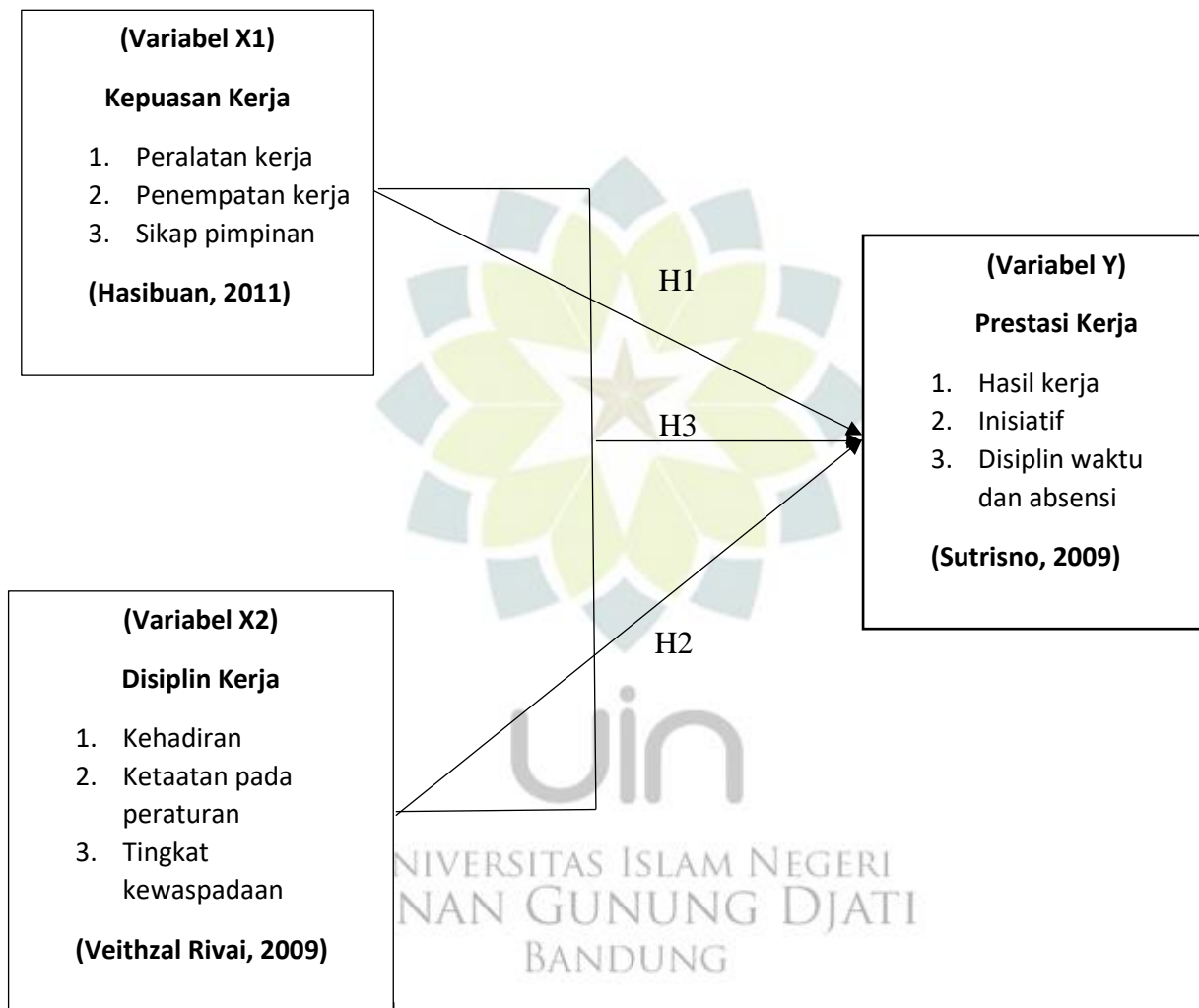
benar-benar mampu mengukur bagaimana tingkat prestasi kerja karyawannya. Hal ini berfungsi sebagaimana cara untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sebagai acuan dalam mengarahkan karyawan ke bidang yang mereka kuasai sehingga menghasilkan *output* yang bermanfaat bagi perusahaan. Pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para karyawannya. Secara teoritis faktor-faktor tersebut bisa berupa kepuasan kerja dan disiplin kerja.



Gambar 1.2 Flowchart Penelitian



Gambar 1.3
Kerangka Pemikiran



1.7 Penelitian Terdahulu

Table 1.4
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
Sayudha Patria Adiputera (2013).	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung.	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat prestasi kerja.	Menggunakan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja dan objek penelitian yang berbeda dan pada tahun yang berbeda.	Hasil Penelitian menggunakan korelasi rank spearman dengan hasil uji hipotesis, bahwa $t_{hitung} = 10,16$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$, maka terdapat pengaruh disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT Primarindo Asia

				Insfrastructure, Tbk Bandung.
Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel, Jantje L. Sepang (2014).	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT PLN (Persero) area Manado.	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat prestasi kerja.	Menggunakan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja dan objek penelitian yang berbeda dan pada tahun yang berbeda.	Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) area Manado.

Dwi Agung Arianto Nugroho (2013).	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja.	Menggunakan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja dan objek penelitian dan tahun yang berbeda.	Hasil penelitian yaitu penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kinerja dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.
Fajar Wali	Pengaruh	Menggunakan	Objek	Terdapat

<p>Haryo Legowo, Dra.Rodhiyah, SU, Sari Listyorini,S,So s, M.AB (2015)</p>	<p>Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada CV. Jaya Motor Semarang.</p>	<p>dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja dan menggunakan satu variabel terikat yaitu prestasi kerja</p>	<p>penelitian dan tahun penelitian yang berbeda.</p>	<p>pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dimana t_{hitung} sebesar (10,972) $> t_{tabel}$ (1,680) dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja dimana t_{hitung} sebesar (7,454) $> t_{tabel}$ (1,680) dimana semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Terdapat</p>
--	--	--	--	---

				<p>pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja</p> <p>$F_{hitung} (70,579) > F_{tabel} (3,220)$</p> <p>artinya jika kepuasan kerja dan disiplin kerja yang ditawarkan semakin baik, maka prestasi kerja semakin meningkat.</p> <p>Koefisien determinasi untuk variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) menyumbang</p>
--	--	--	--	---

				sebesar 77,1% untuk prestasi kerja sedangkan 22,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
--	--	--	--	--

1.8 Hipotesis

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang sesuai adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2002:77). Peneliti merumuskan hipotesisi sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi.

H_a : Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi.

Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi.

H_a : Terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi.

Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi.

H_a : Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Mega Auto Finance Kantor Cabang Sukabumi.

