PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS CABANG BELLMONDO

SKRIPSI

Nama : Putri Arum Sari

NIM : 212018193

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TAHUN 2022

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHERS CABANG BELLMONDO

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Putri Arum Sari

NIM : 212018193

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TAHUN 2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Putri Arum Sari
NIM	: 212018193
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022

METERAI TEMPEL

Putri Arum Sari

iii

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo

Nama	: Putri Arum Sari
NIM	: 212018193
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan Pada
Tanggal, Agustus 2022

an Pembimbing I,	**Pembimbing II,**
Mardiana Puspasari, SE.,M.Si.	**Ahmad Adi Arifai, SE. M.M.**
NIDN : 0226107001	**NIDN : 0215117901**

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si.
NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya,"
(Q.S. Al-Baqarah : 286)
"Ambil resiko atau kehilangan kesempatan. Jika kamu berhasil kamu akan bahagia, jika kamu gagal kamu akan bijak."
(-Warren Buffet)
"Jangan hanya menunggu tapi ciptakan waktumu sendiri."
(Penulis)

Dengan rasa cinta dan do'a Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Ayahandaku (Subono) dan Ibundaku (Ismiati) Tercinta
2. Saudara-Saudaraku serta Keluarga Besarku
3. Sahabat Seperjuangan
4. Almamater Kebanggaanku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puji syukur atas kehadirat Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo". Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Subono dan Ibu Ismiati, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak H. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candera, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

selalu memberikan pengarahan dan bimbingan dari awal perkuliahan sampai akhir.

5. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan arahan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku dan saudaraku yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Pimpinan dan pegawai PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada sahabat seperjuangan (Bunga, Mefta, Anggi, Ade, Dwi).

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Agustus 2022

Putri Arum Sari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar

Halaman Judul ..... **ii**

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat ..... **iii**

Halaman Pengesahan Skripsi ..... **iv**

Motto dan Persembahan ..... **v**

Prakata ..... **vi**

Daftar Isi ..... **viii**

Daftar Tabel ..... **x**

Daftar Gambar ..... **x**

Daftar Lampiran ..... **xi**

Abstrak ..... **xii**

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka 9
B. Kerangka Pemikiran 29
C. Hipotesis 31

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 32
B. Lokasi Penelitian 33
C. Operasionalisasi Variabel 34
D. Populasi dan Sampel 35
E. Data yang Diperlukan 36

F. Metode Pengumpulan Data 37
G. Teknik Analisis Data 39

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 47

B. Pembahasan Hasil penelitian 69

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 77

B. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA 79

LAMPIRAN 81

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan 4
Tabel II.1 Persamaan Perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya 28
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Kepuasan 34
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Tetap Berdasarkan Tingkat Pendidikan 35
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel 36
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert 40
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 50
Tabel IV.2 Uji Validitas Kepuasan (X1) 51
Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin (X2) 51
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas 52
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan 56
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan 59
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin 62
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda 64
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan) 66
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial) 67
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi 68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 31
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan..... 54
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja 55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Tabel Isaac dan Michael
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 5	Hasil Uji Instrumen Data
Lampiran 6	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 7	Tabel Distribusi F
Lampiran 8	Tabel Distribusi t
Lampiran 9	Tabel Distribusi r
Lampiran 10	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	Surat Keterangan Selesai Riset
Lampiran 12	Sertifikat AIK
Lampiran 13	Sertifikat SPSS
Lampiran 14	Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
Lampiran 15	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 16	Plagiarsm Checker
Lampiran 17	Biodata Penulis

ABSTRAK

Putri Arum Sari / 212018193 / 2022 / Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian assosiatif. Sample pada penelitian sebanyak 73 responden dari total populasi 100 karyawan tetap. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling.* Metode pengumpulan data ini melalui kuesioner. Analisis data dalam penelitian adalah analisis data kuantitatif, dengan cara menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawann PT.Thamrin Brothers Cabang Bellmondo. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo. Hasil koefsien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja sebesar 85,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

Putri Arum Sari / 212018193 / 2022 / The Effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Thamrin Brothers Bellmondo Branch.

This study aims to determine whether there is an effect of job satisfaction and work discipline simultaneously and partially on the performance of employees of PT. Thamrin Brothers Bellmondo Branch. This type of research uses associative research. The sample in the study was 73 respondents from a total population of 100 permanent employees. The sampling technique used was the Proportionate Stratified Random Sampling technique. This data collection method is through a questionnaire. Data analysis in this study is quantitative data analysis, by using a Likert scale. The data processing technique uses multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression showed that job satisfaction and work discipline had a positive effect on employee performance at PT. Thamrin Brothers Bellmondo Branch. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant effect of job satisfaction, and work discipline on the performance of employees of PT. Thamrin Brothers Bellmondo Branch. The results of the t hypothesis test indicate that there is a partial effect of job satisfaction and work discipline on the performance of employees of PT. Thamrin Brothers Bellmondo Branch. The results of the coefficient of determination indicate that the variables of job satisfaction and work discipline are able to contribute to the ups and downs of performance by 85.1%, while the rest is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction and Work Discipline

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memakai akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan, kena sumber daya manusia ialah kekuatan yang berasal dari diri manusia yang dapat didayagunakan oleh perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan itu dapat bergerak dan berjalan mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus bisa dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga memberikan hasil yang optimal. Sumber Daya yang berpotensi dan berkualiatas sudah tentu pendukung utama dalam berdirinya sebuah perusahaan, karena Sumber Daya merupakan elemen penting yang dimiliki perusahaan untuk bersaing mengahadapi kompetitor yang sejenis. Terutama pada Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas akan menjadi titik utama kekuatan dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan yang mudah berkembang adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya andalan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Untuk dapat mengendalikan seluruh aktivitas perusahaan agar dilakukan secara harmonis dan sesuai

standar prosedur yang ada, maka harus ada pengukuran terhadap kinerja masing-masing karyawan disetiap cabang. Oleh karena itu, kinerja karyawan hanya dapat diukur oleh pimpinan perusahaan. Pengukuran yang umum dilakukan melalui penilaian kinerja karyawannya. Untuk menjaga atau mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif, memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya masing-masing. Karyawan yang cakap dan kompeten akan diperoleh tergantung kepada cara bagaimana pimpinan merekrut, kemudian menempatkan sumber daya agar sesuai dengan yang diharapkan serta memotivasinya.

Salah satu faktor yang sangat dominan terhadap terciptanya kinerja karyawan adalah adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap individu atau karyawan di perusahaan, dimana para pemimpin menyadari bahwa untuk menciptakan tenaga kerja yang berprestasi dan terampil diperlukan adanya unsur kepuasan, baik kepuasan lahiriah maupun batiniah dalam diri karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan perasaan (senang, suka, cinta, dan lain-lain) yang sering kali muncul pada setiap orang mengenai pekerjaanya, perasaan tersebut memiliki tingkatan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing karyawan. Menurut Robbins (2015:46), Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level kepuasan yang rendah memiliki perasaan yang negatif.

Faktor lain yang harus diperhatikan untuk menunjang terciptanya kinerja karyawan yang baik adalah adanya disiplin kerja yang baik. Untuk mewujudkan disiplin kerja, harus didasari adanya disiplin dari dalam diri masing-masing individu karyawan, dengan begitu mereka dapat melakukan disiplin di lingkungan kerjanya. Kesadaran akan pentingnya suatu norma yang baik terutama di lingkungan perusahaan akan memacu terciptanya kedisiplinan kerja. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin merupakan salah satu kunci seseorang atau sebuah perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Disiplin yang diterapkan dengan baik akan membangun kinerja yang optimal pada diri seseorang. Dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan dan ditaati oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

PT. Thamrin Brothers didirikan pada tahun 1968 dan berpusat di Palembang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang dealer

otomotif. Thamrin Brothers merupakan main dealer untuk kendaraan roda dua bermerk YAMAHA. PT. Thamrin Brothers adalah suatu perusahaan yang mempunyai peran sentral yang sangat vital. Dimana kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan PT. Thamrin Brothers akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan di PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap penjualan yang merupakan salah satu faktor kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo dapat diketahui bahwa rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada :

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan
PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo Palembang
Tahun 2016-2020

Tahun	Target (unit)	Realisasi	Persentase (Pencapaian)	Persentase (Belum Tercapai)
2016	600	558	93%	7%
2017	600	480	80%	20%
2018	600	420	70%	30%
2019	600	354	59%	41%
2020	600	318	53%	47%

Sumber: PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa secara kuantitas kinerja PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo dalam lima tahun terakhir belum optimal dan hasil kinerja yang setiap tahunnya tidak bisa mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum

mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Begitu juga kualitas kerja yang belum maksimal terlihat dari tidak terselesainya pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Penyebab lainnya adalah ketepatan waktu dalam bekerja, terdapat beberapa karyawan sering kali bekerja tidak tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Faktor penghambat kinerja pada PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo terlihat pada permasalahan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo tidak diperhatikan secara intensif oleh pimpinan perusahaan disetiap cabang sehingga terkadang dalam beberapa periode tertentu terdapat suatu sikap yang memungkinkan ketidak-efektifan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo dapat dilihat dari cara karyawan merasa tidak puas akan hasil yang didapatkannya, seperti upah yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Selain itu, karyawan masih merasakan sistem imbalan yang ada belum cukup memadai, terutama dalam hal pembagian upah. Serta dalam hal pengawasan seperti kurangnya perhatian dari pimpinan sehingga menyebabkan karyawan lalai dan tidak terarah dalam mencapai target yang di tentukan perusahaan. Penyebab lainya, terdapat hubungan yang kurang harmonis antar rekan kerja seperti sering terjadinya peselisihan sesama karyawan dikarenakan persaingan yang terjadi diakibatkan oleh konsumen yang suka datang tanpa mengkonfirmasi terlebih

dahulu kepada salesnya sehingga konsumen tersebut diambil alih oleh sales yang lain. Dengan kata lain kepuasan kerja belum optimal karena karyawan menganggap target yang di berikan berlebihan.

Selain kepuasan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin. Pada PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo dalam hal disiplin masih rendah, Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan masih rendah hal ini terlihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan, seperti karyawan yang tidak sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya dan kurangnya kesadaran karyawan atas disiplin waktu masuk dan pulang kerja. Selain itu, pada sanksi apabila karyawan melanggar aturan hanya diberikan sanksi dan hukuman yang tidak sesuai dengan sanksi yang seharusnya didapat, sehingga karyawan menganggap sepele aturan yang berlaku. Selain itu juga terlihat dari indikasi ketaatan pada aturan kerja di perusahaan masih banyak karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan, seperti karyawan tidak datang pada saat jadwal piket yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila hal ini terjadi terus menerus maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada tidak kenyamanan dan kelancaran kerja sehingga berdampak pada tidak tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik dengan melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasakan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas wawasan penulis tentang praktek dan teori yang selama ini diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam PT. Thamrin Brothers Cabang Bellmondo

3. Manfaat bagi almamater

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arda, M. (2017, April). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.* Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18, 45-60.

Diah, Asianti Isnaini, DKK. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*: Cetakan Pertama NoerFikri.

Ervita dan Kholilah. (2017). *Statistik 1*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Cetakan kelima. Rajawali Pers.

Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Muhammad Iqbal Hasan. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)* Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.

Pedoman Penulisan *Usulan Penelitian dan Skripsi*. (2020). Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Shinta Eklesia Sitorus, P. S. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate*. Jurnal Ekonomi , 122-136.

Siagian P Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D.* V bandung: CV Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* Edisi kelima Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rajawali Pers.

Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mondy, R. Wayne 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Muhammad Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2* (Statistik Inferensif). Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.

Setyaningdyah, 2013. *Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol.5 No.4. PP.140.

Siagian, P Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. V bandung. CV. Alfabeta.

Strisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.