

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN TOSERBA TASYA ARNATA**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

**Oleh:**

**R. Febby Natasya Olga Fitriani**

**2014120027**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018**

**Bandung**

**2021**

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON WORK  
DISCIPLINE OF TASYA ARNATA DEPARTMENT  
STORE EMPLOYEES**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements for  
Bachelor's Degree in Management

**By:**

**R. Febby Natasya Olga Fitriani**

**2014120027**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS**

**PROGRAM IN MANAGEMENT**

**Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018**

**BANDUNG**

**2021**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN UNTUK DISIDANGKAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN TOSERBA TASYA ARNATA**

Oleh:

R. Febby Natasya Olga Fitriani

2014120027

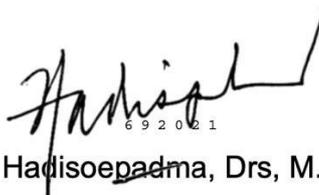
Bandung, Agustus 2021

Ketua Program Sarjana Manajemen,



(Dr. Istiharini, CMA. )

Pembimbing Skripsi



(A. Hadisoepadma, Drs, M.M., )

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,  
Nama (*sesuai akte lahir*) : Raden Febby Natasya Olga Fitriani  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 05 Februari 1997  
NPM : 2014120027  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Draf Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI TOKO TASYA ARNATA**

Yang telah, diselesaikan dibawah bimbingan: A. Hadisoepadma, Drs., MM.

### **SAYA NYATAKAN**

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta. dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.  
Bandung,

Dinyatakan tanggal: Agustus 2021

Pembuat pernyataan:

(Raden Febby Natasya Olga Fitriani)

## **ABSTRAK**

Toserba Tasya Arnata merupakan sebuah toko yang bergerak di bidang retail Jl. Kosar no.148 Cijambe, Ujung Berung. Toko Tasya Arnata sendiri berdiri sejak tahun 2018 yang awalnya memiliki karyawan hanya 7 orang, hingga saat ini memiliki 22 orang karyawan. Di dalam suatu perusahaan, perlu adanya sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dengan kompetitor. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu diperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerjanya agar memiliki perasaan positif ketika bekerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Toserba Tasya Arnata. Metode penelitian menggunakan metode exploratory. Selain itu penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan populasi sejumlah 22 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan observasi. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan perhitungan analisa regresi linear sederhana sebagai analisis kuantitatif dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di Toserba Tasya Arnata. Pengaruh yang ada merupakan pengaruh positif, dimana peningkatan dari kepuasan kerja yang akan mendorong tingkat disiplin kerja di Toserba Tasya Arnata. Didapat juga bahwa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja di Toserba Tasya Arnata adalah sebesar 68.9%.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

## **ABSTRACT**

*Toserba Tasya Arnata is a store engaged in retail Jl. Kosar no.148 Cijambe, Ujung Berung. The Tasya Arnata store itself was founded in 2018 which initially had only 7 employees, until now it has 22 employees. In a company, it is necessary to have competent human resources to be able to compete with competitors. Human resources in the company need to pay attention to job satisfaction and work discipline in order to have positive feelings when working.*

*This research was conducted to determine the effect of job satisfaction on work discipline of Tasya Arnata department store employees. The research method uses an exploratory method. In addition, the authors use descriptive research methods with a population of 22 respondents. Data were collected using questionnaires and observations. The test in this study uses simple linear regression analysis as a quantitative analysis with the help of the SPSS program.*

*The results showed that job satisfaction had an effect on work discipline at the Tasya Arnata department store. The existing influence is a positive influence, where an increase in job satisfaction will encourage the level of work discipline at the Tasya Arnata Department Store. It was also found that the influence of Job Satisfaction on Work Discipline at the Tasya Arnata Department Store was 68.9%.*

*Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat berhasil menyelesaikan penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan Toserba Tasya Arnata”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi pihak perusahaan dan pembaca. Proses penulisan skripsi yang dilalui oleh penulis tidak mudah. Sehingga penulis banyak diberi berbagai bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis melewati segala hambatan dalam proses penulisan skripsi ini. Diantara nya adalah kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua, Mama dan Papa. terima kasih atas segala bentuk dukungan materi maupun moril yang telah diberikan mulai dari doa, perhatian, bentuk dukungan lainnya yang tidak bisa dituliskan agar penulis mampu menyelesaikan pendidikan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Adik penulis, R. Rafly Prabu Xandrio yang juga memberikan dukungan dan keyakinan untuk segera menyelesaikan studi di kampus Unpar ini.
4. Bapak A. Hadisoepadma, Drs, M.M., sebagai dosen pembimbing yang sabar dan selalu membantu memberikan ilmu, arahan, masukan kepada penulis terima kasih atas segala bantuan, motivasi, dan waktu yang diberikan selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Dra. Catharina Tan Lian Soei, M.M. yang penulis hormati sebagai Dosen Wali yang telah memberikan arahan sejak awal perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M. M., CMA selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
7. Afif Syauqi Gusnindar, yang selalu mendengar keluh kesah, menemani dimanapun dan kapanpun, membantu segala hal yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, dan memotivasi juga meyakinkan penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Dio Prabowo theo sebagai sahabat serta sahabat seperjuangan dalam mengerjakan skripsi ini, terima kasih telah saling mengingatkan dan memotivasi satu sama lain juga kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Nadya, Desti, Rizky Naufan, Gun, Panji sebagai sahabat kampus yang menemani kehidupan perkuliahan penulis. selalu membantu, mendukung, memotivasi penulis sampai bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Ichsan Rauf dan Irsan Maulana, sebagai sahabat penulis yang selalu mengingatkan dan membantu jika ada kesulitan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh dosen pengajar, staf Tata Usaha, staff di perpustakaan, dan juga seluruh prakarya yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah banyak membantu penulis selama proses pembelajaran di kampus.
12. Tisya, Genial, Ratu Clara, Meiti, Alike, selaku sahabat penulis yang selalu mendukung penulis hingga saat ini, memberi motivasi kepada penulis.
13. Faris dan Adiya selaku Barista Fourtysix coffee yang selalu memberikan motivasi dan mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Kucing – kucing penulis Kiko, Cemong, Kiten selalu menemani penulis jika sedang mengerjakan skripsi.

Penelitian ini diharapkan agar dapat berguna untuk berbagai pihak dan dapat menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya maupun pembaca. Semoga Allah SWT membalas dan melimpahkan karunia dan rahmat-Nya atas kebaikan dalam memberikan bantuan tenaga juga pikiran yang telah diberikan oleh semua pihak.

Bandung, Agustus 2021



R.Febby Natasya O.F

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat penelitian .....	4
1.5. Kerangka Pemikiran .....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2. Kepuasan Kerja .....	11
2.2.1. Dimensi Kepuasan Kerja .....	11
2.2.2. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	13
2.2.3. Respon Kepuasan Kerja .....	14
2.2.4. Respon Ketidakpuasan Kerja .....	14
2.3. Disiplin Kerja .....	15
2.3.1 Dimensi Disiplin Kerja .....	16
2.3.2 Jenis Disiplin Kerja .....	17
2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja .....	18
2.3.4. Bentuk Disiplin yang baik.....	19
2.3.5. Tipe-Tipe Kegiatan Pendisiplinan.....	19
2.3.6. Nilai-nilai dalam disiplin kerja.....	20
2.3.7. Bentuk-Bentuk Pendisiplinan .....	22
2.3.8. Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja .....	25
2.4. Penelitian Terdahulu.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	29
3.1. Metode Penelitian .....	29
3.2. Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.3. Populasi Penelitian.....	30
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	30
3.4.1. Operasional Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	32

3.4.2. Operasional Variabel Disiplin Kerja .....	33
3.5. Pengukuran Variabel.....	34
3.6. Teknik Analisis Data .....	34
3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	34
3.7.1. Uji Validitas.....	34
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	36
3.8. Uji Asumsi Klasik .....	38
3.8.1. Uji Normalitas.....	38
3.9. Uji Hipotesis .....	38
3.9.1. Uji t .....	38
3.10. Uji Regresi Linier Sederhana .....	39
3.11. Objek Penelitian.....	39
3.11.1.    Visi dan Misi Perusahaan.....	40
3.12. Budaya yang diterapkan di Tasya Arnata.....	40
3.13. Bagan Organisasi Toserba Tasya Arnata .....	41
3.14. Gambaran umum responden.....	43
3.14.1. Jenis Kelamin Responden .....	43
3.14.2. Usia Responden .....	44
3.14.3. Status Responden .....	44
3.14.4. Pendidikan Responden .....	45
3.14.5. Lama Bekerja .....	46
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1. Hasil Analisis Data .....	47
4.1.1. Analisis Deskriptif Variabel .....	47
4.1.1.2. Analisis deskriptif variabel disiplin kerja.....	52
4.2. Hasil Uji Normalitas.....	57
4.3. Hasil Uji t .....	57
4.4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	58
4.5. Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	59
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
5.1. Kesimpulan .....	60
5.2. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>15</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tabel Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1. Operasional Variabel Independen : Kepuasan Kerja Karyawan .....	32
Tabel 3.2. Operasional Variabel Dependen : Disiplin Kerja .....	33
Tabel 3.3. Skala Likert.....	34
Tabel 3.4. Uji Validitas.....	35
Tabel 3.5. Kriteria Cronbach's Alpha .....	36
Tabel 3.6. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja .....	37
Tabel 3.7. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	37
Tabel 3.8. Data responden berdasarkan jenis kelamin .....	43
Tabel 3.9. Data responden berdasarkan usia .....	44
Tabel 3.10. Data responden berdasarkan status .....	44
Tabel 3.11. Data responden berdasarkan Pendidikan .....	45
Tabel 3.12. Data responden berdasarkan lama kerja .....	46
Tabel 4.1. Rentang Jawaban Responden.....	47
Tabel 4.2. Hasil dimensi pekerjaan itu sendiri.....	48
Tabel 4.3. Hasil dimensi gaji.....	49
Tabel 4.4. hasil dimensi kesempatan untuk mendapatkan promosi .....	49
Tabel 4.5. hasil dimensi Supervisi .....	50
Tabel 4.6. hasil dimensi rekan kerja .....	50
Tabel 4.7. Hasil Rekapitulasi tanggapan Responden pada variabel kepuasan kerja .....	51
Tabel 4.8. hasil dimensi kehadiran .....	52
Tabel 4.9. hasil dimensi ketaatan pada aturan kerja.....	53
Tabel 4.10. Hasil dimensi ketaatan pada standar kerja .....	54
Tabel 4.11. hasil dimensi tingkat kewaspadaan.....	55
Tabel 4.12. hasil dimensi bekerja etis.....	55
Tabel 4.13. Hasil Rekapitulasi tanggapan Responden pada variabel dimensi kerja .....	56
Tabel 4.14. Uji Normalitas .....	57
Tabel 4.15. Uji t.....	58
Tabel 4.16. Uji persamaan regresi.....	58
Tabel 4.17. Uji koefisien Determinasi .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka Berpikir penelitian.....	6
---	---

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2. Data Absensi Karyawan .....	5
Lampiran 3. Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja .....	7
Lampiran 4. Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja .....	9
Lampiran 5. Hasil Wawancara .....	12
Lampiran 6. Dokumentasi .....	14

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Bisnis ritel sedang marak-maraknya di Indonesia dan bisnis ritel sendiri terbagi menjadi dua jenis yaitu ritel tradisional dan ritel modern. Ritel tradisional pengelolaan usahanya melakukan pendekatan konvensional sedangkan ritel modern pengelolaannya sudah menggunakan sistem yang modern. Pasar ritel pada saat ini memberikan banyak pilihan bagi konsumen untuk menentukan produk mana yang akan dibelinya, ditempat mana konsumen akan, dan produk ditempat belanja mana yang sekiranya memiliki kualitas dan harga yang sesuai dengan keinginan konsumen. Bahkan banyak perusahaan ritel yang terus melakukan ekspansi pada daerah-daerah pelosok negeri.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata ritel adalah ecer. menurut Christian Widya Utami (2010:5) Ritel menunjukkan upaya untuk memecah barang atau produk yang dihasilkan dan didistribusikan oleh manufaktur atau perusahaan dalam jumlah besar dan massal untuk dapat dikonsumsi oleh konsumen akhir dalam jumlah kecil sesuai dengan kebutuhannya. Menurut Kotler (2012:535) *"Retailing includes all the activities involved in selling goods or service directly to final consumer for their personal non business use"*. Artinya, Ritel mencakup semua kegiatan yang terlibat dalam penjualan barang atau jasa secara langsung kepada konsumen akhir untuk penggunaan pribadi bisnis non mereka sama halnya dengan Pengertian eceran (*retailing*). Menurut Peter Drucker menyebutkan bahwa terjadinya globalisasi merupakan bagian dari zaman transformasi sosial di era modern. Sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan dalam usahanya, baik yang disebabkan oleh kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi modern dan juga karena kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumberdaya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi peranan operasional perusahaan.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan lancar . Untuk mencapai kinerja yang maksimum, organisasi harus menjamin orang yang tepat untuk berkerja optimal. Tercapainya tujuan dalam organisasi perusahaan yang dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif dan sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan loyal kepada perusahaan. Menurut Luthans (2011:141) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasan kerjanya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melakukan tugasnya misalnya, lingkungan kerja, rekan kerja, pimpinan, dan suasana tempat kerja yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. menurut Anoraga Pandji (2006:11) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri pegawai dari kondisi dan situasi kerja, termasuk masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikis.

Disiplin kerja merupakan suatu proses pengembangan diri bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan pada orangnya. Menurut Sinambela (2018:335) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun menurut Hasibuan (2006:444) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan dapat lebih efektif dalam bekerja. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaan Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat

dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dalam kesempatan ini, penulis meneliti aspek sumberdaya manusia pada manajemen Toserba Tasya Arnata. Tasya Arnata merupakan sebuah toko yang bergerak di bidang retail Jl. Kosar no.148 Cijambe, Ujung Berung. Toserba Tasya Arnata sendiri berdiri sejak tahun 2018 yang awalnya memiliki karyawan hanya 7 orang, hingga saat ini memiliki 22 orang karyawan. Toserba Tasya Arnata memiliki 2 lantai, lantai pertama terdiri dari mainan, sendal, alat tulis dan perlatan kantor, boneka, kelistrikan. Dan lantai 2 menjual perlengkapan bayi, *fashion*, peralatan rumah tangga.

Di awal penelitian, penulis melakukan *preliminary research* terlebih dahulu untuk mencari gejala di Toserba Tasya Arnata. Penulis melakukan wawancara tidak terstruktur dengan manager HRD, berdasarkan data dari hasil wawancara diketahui ternyata terdapat beberapa masalah mengenai kedisiplinan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran, izin, dan keterlambatan karyawan yang dinilai cukup tinggi. Manager HRD sendiri mengungkapkan bahwa jumlah keterlambatan karyawan dirasa sangat mengganggu dalam kinerja perusahaan secara menyeluruh, serta berpengaruh langsung terhadap produktivitas dari perusahaan.

Berdasarkan data dari hasil wawancara dengan manager HRD, diketahui jam masuk toko pada adalah pukul 9:00 AM, dan sekitar 70% dari total karyawan masuk pada pukul 10:00 AM dan pulang tepat waktu pada pukul 20:00 PM, sakit tidak memakai surat sakit, sehingga berdampak langsung terhadap pekerjaan karyawan itu sendiri (data ada di halaman 67). Karyawan menyebutkan bahwa tidak adanya *punishment* bagi karyawan yang terlambat dan tidak adanya *reward* bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga para karyawan itu sendiri menganggap tidak ada perbedaan apabila terlambat masuk dan masuk tepat waktu. Karyawan sendiri kurang teliti dalam menuliskan harga jual yang mengakibatkan kerugian secara *finansial*, tidak selalu menerapkan jadwal piket yang telah dibuat.

Karyawan sendiri diberikan pelatihan agar mereka dapat menghadapi masalah dan kesulitan-kesulitan yang ditemukan di dalam pekerjaannya. Pelatihan diberikan oleh kepala toko kepada staff baru

mengajarkan tugas yang harus dilakukan dalam bidang kerjanya. Se jauh ini Toserba Tasya belum pernah melakukan pengukuran terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan untuk mengetahui apakah karyawan Toserba Tasya sudah merasa puas atau belum puas pada pekerjaannya. Padahal informasi atau data yang dapat diperoleh dari hasil tersebut, sangat diperlukan untuk menentukan usaha selanjutnya dalam memelihara atau meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penulis berniat untuk meneliti sejauh mana pengaruh variabel kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) terhadap variabel disiplin kerja (*Work Discipline*) dari karyawan Toserba Tasya. Dengan begitu, penulis menetapkan judul penelitian ini **“Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan Toserba Tasya Arnata.”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada Toserba Tasya Arnata?
2. Bagaimana tingkat Disiplin Kerja pada Toserba Tasya Arnata?
3. Bagaimana pengaruh tingkat Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Toserba Tasya Arnata?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Setelah mengetahui masalah yang telah dijabarkan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan tujuan:

1. Mengetahui tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada Toserba Tasya Arnata
2. Mengetahui tingkat Disiplin kerja karyawan pada Toserba Tasya Arnata
3. Mengetahui pengaruh dari Kepuasan Kerja karyawan terhadap Disiplin Kerja pada Toserba Tasya Arnata

### **1.4. Manfaat penelitian**

Dengan penelitian ini, penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. Perusahaan, sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan serta masukan mengenai Kepuasan Kerja serta cara meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.

2. Pihak lain, diharapkan penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai sumber informasi tambahan yang berguna bagi para pembaca mengenai Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.
3. Penulis sendiri, dengan dilakukannya penelitian ini, penulis mendapatkan wawasan tambahan, pengetahuan, dan ilmu dalam teori maupun praktek penulis mengenai Kepuasan kerja dan Disiplin kerja.

### 1.5. Kerangka Pemikiran

Bisnis retail di Kota Bandung semakin berkembang dan bervariasi. Persaingan bisnis retail ini semakin ketat dengan munculnya beberapa usaha retail yang sangat beragam dengan konsep yang unik dan inovatif. Berman dan Evans (2001:3) "Retailing merupakan suatu usaha bisnis yang berusaha memasarkan barang dan jasa kepada konsumen akhir yang menggunakannya untuk keperluan pribadi dan rumah tangga". Hal ini menjadi tantangan tersendiri untuk pembisnis retail di kota Bandung. Hal tersebut menjadikan Toserba Tasya Arnata dituntut agar konsisten dalam bisnis retailnya, di mana untuk mendidik setiap karyawannya agar lebih maksimal dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan dan juga menumbuhkan nilai organisasi dalam setiap karyawannya.

Kepuasan kerja menurut Luthans (2011, p. 141) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Dimensi kepuasan kerja diantaranya adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)
2. Gaji (*pay*)
3. Kesempatan Promosi (*promotion opportunities*)
4. Kepuasan terhadap supervise (*supervision*)
5. Kepuasan terhadap rekan kerja (*Co-Workers*)

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Dimensi disiplin kerja diantaranya adalah:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja

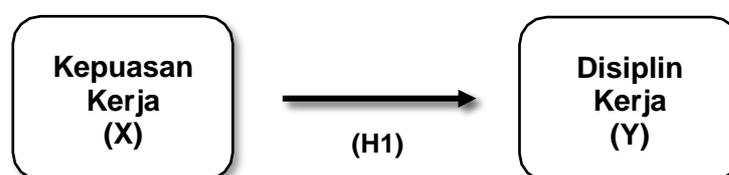
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Menurut Hasibuan (2012:193), kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Berdasarkan kutipan diatas yaitu disiplin kerja penting untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah di tetapkan demi memajukan perusahaan.

Karyawan yang waspada didalam pekerjaannya akan selalu berhati-hati ketika melakukan aktivitas. Karyawan tersebut juga akan penuh perhitungan juga selalu teliti dalam bekerja. Ketika karyawan teliti dan perhitungan, maka akan menciptakan sebuah keefektifan dan keefisienan. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang dianggap tidak etis oleh perusahaan. Tindakan tidak etis bisa berupa ketidaksopanan terhadap pelanggan, terhadap karyawan lain, juga terhadap atasan. Tindakan tidak etis merupakan salah satu bentuk indisipliner, sehingga apabila karyawan berlaku tidak etis maka ia merupakan individu yang tidak disiplin.

Berdasarkan uraian teori para ahli, maka dapat dirumuskan hipotesis yang terbentuk untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 1.1.**  
**Kerangka Berpikir penelitian**



Sumber: Olahan Penulis

Alasan peneliti memilih variabel Kepuasan kerja pada penelitian ini adalah karena terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Beberapa

penelitian telah menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin Manik (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu, hasil dari penelitian tersebut yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lamin (2018) yang bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. Kampar Motor Kabupaten Kampar, hasil dari penelitian tersebut berpengaruh secara positif antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. Kampar Motor Kabupaten Kampar.

Dengan demikian, berdasarkan pembahasan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H1 : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin karyawan  
Toserba Tasya Arnata**

