

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BAROKAH TEXTILE**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Oleh

Kaetlyn William

6032001110

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK
DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF CV BAROKAH TEXTILE
EMPLOYEES**



UNDERGRADUATE THESIS

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

By
Kaetlyn William
6032001110

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
UNDERGRADUATE MANAGEMENT PROGRAM
Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BADUNG
2024

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN DRAFT SKRIPSI UNTUK DISIDANGKAN
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV BAROKAH TEXTILE

Oleh:
Kaetlyn William
6032001110

Bandung, Januari 2024
Ketua Program Sarjana Manajemen,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Katlea Fitriani".

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM.
Pembimbing Skripsi,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "A. Hadisoepadma".

A. Hadisoepadma, Drs., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Kaetlyn William

Tempat, tanggal lahir : Bandung, 20 September 2001

NPM : 6032001110

Program studi : Manajemen

Jenis Naskah : Skripsi

Judul:

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Barokah Textile”

Dengan,

Pembimbing : A. Hadisoepadma, Drs., M.M.

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis 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 hal cipta dan yang disebut, plagir (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

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

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 ilmiahnya yang digunakan 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.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 30 December 2023

Pembuat pernyataan :



(Kaetlyn William)

ABSTRAK

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawan agar mereka mampu disiplin dalam pekerjaannya dan juga pada akhirnya berdampak pada kenaikan kinerja setiap karyawan. Pada perusahaan CV Barokah Textile, penulis menemukan adanya fenomena kepuasan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Berlandaskan *preliminary research* terhadap seluruh karyawan, ditemukan fenomena karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dan kurang bertanggung jawab terhadap kerja yang dilakukan. Sebagian besar karyawan bertahan di dalam perusahaan ini hanya untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga.

Penelitian ini ditulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Barokah Textile. Penelitian ini menggunakan *applied research* dengan metode kuantitatif. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara tidak terstruktur, kuesioner, serta studi pustaka. Kuesioner disebar pada 40 responden yang merupakan seluruh karyawan CV Barokah Textile. Analisis yang digunakan adalah analisis eksplanatori dan regresi linear berganda.

Berlandaskan pada hasil pengujian dan analisis data, masing-masing variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, walaupun pada beberapa dimensi di setiap variabel ditemukan indikator dengan skor yang rendah. Dalam penelitian ini ditemukan sebuah keterkaitan antara tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja dimana kedua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Barokah Textile baik secara simultan maupun parsial. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 37,1% terhadap kinerja karyawan CV Barokah textile dan sisanya sebesar 62,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Kata kunci: kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

It is important for the company to pay attention to the job satisfaction of each employee so that they can be disciplined in their work, ultimately leading to improved performance by each employee. In CV Barokah Textile, the author observed a phenomenon of job satisfaction and work discipline that influenced the employees performance. Based on preliminary research involving all employees, there was a phenomenon of employees feeling bored with their work, receiving salaries that didn't match their workload, and showing a lack of responsibility toward their tasks. Most employees stayed in this company only to support themselves and their families.

This study is conducted to determine whether or not there is an effect of job satisfaction (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) of CV Barokah Textile. This research adopts applied research with a quantitative method. The data collection techniques include observation, unstructured interviews, questionnaire, and literature review. The questionnaire was distributed to 40 respondents, comprising all employees of CV Barokah Textile. The analysis used includes explanatory analysis and multiple linear regression.

Based on the results of testing and data analysis, each variable of job satisfaction, work discipline, and employee performance is in the high category, although in some dimensions of each variable, indicators with low scores were found. In this study, a correlation was found between the level of job satisfaction and work discipline, where both variables have a positive and significant influence on the employee performance of CV Barokah Textile, both simultaneously and partially. The results of the analysis in this study stated that job satisfaction and work discipline had an effect of 37,1% on the employee performance and the remaining 62,9% is explained by other variables that is not explained in this study.

Keywords: *job satisfaction, work discipline, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha-Esa, atas rahmat- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Barokah Textile”**. Adapun tujuan dari penulis membuat skripsi ini adalah memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Fakultas Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, saran dan kritik yang konstruktif sangat penulis harapkan dari para pembaca. Dalam proses penyusunan skripsi dan menyelesaikan studi di Universitas Katolik Parahyangan, penulis didukung oleh banyak pihak sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua penulis yaitu Andrew William dan Yeyen Puspawangi yang telah memberikan dukungan baik secara materil maupun moril. Terima kasih telah memberikan doa, dukungan, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Garry William selaku kakak kandung penulis yang telah memberikan doa, semangat, dan motivasi selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Hadisoepadma selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktunya untuk membimbing, memberi arahan dan masukan sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya.
4. Ibu Triyana selaku dosen wali yang telah membimbing dari sejak awal perkuliahan dan selalu ada mendengarkan dan menjawab pernyataan penulis terkait perkuliahan serta memberi semangat sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
5. Bapak Phoen Cie Ing dan Ibu Ernawati selaku direktur dan *General Manager* CV Barokah Textile yang telah bersedia meluangkan waktunya dan mau untuk diwawancarai terkait informasi inti perusahaan dan selalu memberikan semangat untuk membantu kelancaran penyelesaian skripsi ini.

6. Valencia Saputra, Michael Jakfar, Felix Kurnia, James Christian S, dan Mario Hugo selaku sahabat sejak berkuliah di UNPAR yang telah mendukung, membantu, dan memberikan semangat selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Aelwen Wijaya, Jacelyn Yang, Gaby Darmadi, dan Vanessa Hosanna, selaku sahabat penulis sejak saat SMP yang juga tidak lupa memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman angkatan 2020 yang telah memberikan semangat, dukungan, dan kenangan selama perkuliahan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis juga menyadari masih belum sempurna dan terdapat kesalahan. Maka kritik dan saran yang bersifat membangun akan sangat berguna untuk mendukung memperbaiki penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis selanjutnya dan para pembaca.

Bandung, Januari 2024

Penulis,



Kaetlyn William

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Kerangka Pemikiran	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Tujuan-Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Kepuasan Kerja	19
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	19
2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	20
2.2.3 Hasil dari Kepuasan Kerja.....	22
2.2.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja.....	23
2.3 Disiplin Kerja	23
2.3.1 Definisi Disiplin Kerja	23
2.3.2 Dimensi Disiplin Kerja.....	24
2.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja	27
2.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja.....	28

2.4 Kinerja Karyawan.....	29
2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	30
2.4.2 Dimensi Kinerja	30
2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	32
2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	36
3.1 Metode dan Jenis Penelitian	36
3.2 Teknik Pengumpulan Data	37
3.3 Populasi Penelitian	39
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	39
3.5 Pengukuran Variabel	50
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
3.6.1 Uji Validitas	51
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.7 Teknik Analisis Data	53
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	53
3.7.2 Analisis Kuantitatif.....	55
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	55
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda	56
3.8 Objek Penelitian	58
3.8.1 Profil Perusahaan.....	58
3.8.2 Profil Responden	61
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	67
4.1.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	67
4.1.1.1 Dimensi Pekerjaan itu Sendiri (<i>Work it self</i>).....	68
4.1.1.2 Dimensi Gaji.....	70

4.1.1.3 Dimensi Promosi	72
4.1.1.4 Dimensi Pengawasan.....	73
4.1.1.5 Dimensi Rekan Kerja	75
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	76
4.2.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja	76
4.2.1.1 Dimensi Tujuan dan Kemampuan.....	77
4.2.1.2 Dimensi Teladan Pimpinan	79
4.2.1.3 Dimensi Balas Jasa.....	81
4.2.1.4 Dimensi Keadilan	82
4.2.1.5 Dimensi Pengawasan Melekat (Waskat)	84
4.2.1.6 Dimensi Sanksi Hukuman.....	85
4.2.1.7 Dimensi Ketegasan.....	87
4.2.1.8 Dimensi Hubungan Kemanusiaan	89
4.2.1.9 Dimensi Tepat Waktu.....	90
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	91
4.3.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	92
4.3.1.1 Dimensi Kualitas Kerja	93
4.3.1.2 Dimensi Kuantitas Kerja	94
4.3.1.3 Dimensi Ketepatan Waktu.....	96
4.3.1.4 Dimensi Kerjasama	98
4.3.1.5 Dimensi Absensi.....	99
4.5 Uji Asumsi Klasik	101
4.5.1 Uji Normalitas Data.....	101
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	103
4.5.3 Uji Multikolinearitas.....	103
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	104
4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	105

4.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	105
4.6.3 Uji Signifikan Individual (Uji T).....	106
4.6.4 Model Regresi Penelitian	107
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	109
5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	119
RIWAYAT HIDUP	147

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Bulan Juni-Agustus 2021	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Kepuasan Kerja (X1).....	40
Tabel 3.2 Disiplin Kerja (X2).....	44
Tabel 3.3 Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 3.4 Daftar Pernyataan Utama, Pernyataan <i>Mirror</i> , dan Nilai Korelasi	52
Tabel 3.5 Interpretasi Rata-Rata Hitung.....	54
Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Dimensi Pekerjaan itu Sendiri.....	69
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Dimensi Gaji	71
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Dimensi Promosi.....	72
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Dimensi Pengawasan	73
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Dimensi Rekan Kerja	75
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	77
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Dimensi Tujuan dan Kemampuan.....	78
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Dimensi Teladan Pimpinan.....	79
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Dimensi Balas Jasa.....	81
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Dimensi Keadilan.....	82
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Dimensi Pengawasan Melekat (Waskat).....	84
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Dimensi Sanksi Hukuman.....	86
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Dimensi Ketegasan	87
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Dimensi Hubungan Kemanusiaan.....	89
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Dimensi Tepat Waktu	90
Tabel 4.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	92

Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas Kerja.....	93
Tabel 4.19 Analisis Deskriptif Dimensi Kuantitas Kerja.....	95
Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Dimensi Ketepatan Waktu	96
Tabel 4.21 Analisis Deskriptif Dimensi Kerjasama.....	98
Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Dimensi Absensi	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bukti Retur Penjualan Bulan Agustus 2022	4
Gambar 1.2 Data Penjualan Bulan Juni-Agustus 2023	5
Gambar 1.3 Kondisi Gudang Berantakan.....	6
Gambar 1.4 Tidak ada yang menggunakan seragam kantor	7
Gambar 1.5 Kerangka Pemikiran	14
Gambar 3.1 <i>Semantic Differential Scale</i>	50
Gambar 3.2 Rumus Koefisien Determinasi	57
Gambar 3.3 Logo CV Barokah Textile	58
Gambar 3.4 Bagan Perusahaan.....	61
Gambar 3.5 Jenis Kelamin Responden.....	62
Gambar 3.6 Usia Responden	63
Gambar 3.7 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden	64
Gambar 3.8 Status Perkawinan Responden.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 DAFTAR PERTANYAAN DAN JAWABAN WAWANCARA DENGAN GENERAL MANAGER CV BAROKAH TEXTILE.....	119
LAMPIRAN 2 DAFTAR PERNYATAAN DAN JAWABAN WAWANCARA DENGAN KARYAWAN CV BAROKAH TEXTILE	123
LAMPIRAN 3 LEMBAR KUESIONER PENELITIAN.....	127
LAMPIRAN 4 REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN.....	145

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Awal mula perusahaan didirikan berfokus untuk memperoleh laba atau keuntungan sebesar-besarnya. Tentu dalam menjalankan usahanya, perusahaan didukung oleh banyak faktor. Salah satu faktor terbesar yang paling berpengaruh dalam menjaga keberlangsungan dan keberhasilan usaha adalah sumber daya manusianya (Hanny dan Adiputra, 2020:215). Karena hanya sumber daya manusia yang dapat mengatur dan menggunakan sumber daya lainnya seperti teknologi, modal, dan lainnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap karyawan yang berperan di sebuah perusahaan harus memiliki kemampuan kompetensi yang tinggi, jiwa profesional dalam bekerja, dan kemampuan untuk dapat menyesuaikan diri dimanapun mereka ditempatkan.

Dalam penyesuaian diri tersebut tentunya membutuhkan dukungan dari seluruh tenaga kerja yang bergerak di dalamnya. Penyebabnya karena setiap orang memegang kendali dalam melaksanakan kegiatan dan prinsip kerja organisasi, perusahaan, instansi atau sejenisnya, walaupun begitu penyesuaian karyawan dalam sebuah perusahaan tentu tidak mudah karena melibatkan banyak sekali tenaga kerja di dalamnya yang memiliki pola pikir, sifat, kebiasaan, dan latar belakang yang berbeda-beda. Seperti yang dikatakan Wahongan et al (2021:42) karyawan itu merupakan salah satu kunci utama penentu kesuksesan suatu instansi ketika menjalankan aktivitasnya dan memegang peranan yang sangat penting sebagai aktor yang terlibat dalam pengelolaan instansi tersebut. Oleh sebab itu, pada saat perusahaan mampu mengatur karyawannya dengan baik dan benar, maka perusahaan dapat membuahkan hasil yang baik (Parenden & Hatidja 2022:103). Selain itu, ciri-ciri perusahaan yang mampu bersaing dengan baik dalam dunia bisnis adalah ketika memiliki karyawan yang tingkat kinerjanya tinggi.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sartika & Tarigan (2022:489) juga mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku aktual yang dapat dipandang sebagai prestasi kerja

yang dilakukan oleh seluruh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi selama kurun waktu tertentu guna membantu perusahaan dalam mencapai visinya. Kinerja juga tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi butuh dikelola oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan kegiatan berupa pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk naik jabatan, atau pemberian upah sesuai dengan kinerjanya. Selain itu, penilaian kinerja juga tergantung dari jenis pekerjaan yang diberikan. Maka, untuk mengukur kinerja karyawan sudah terlaksana dengan baik, dapat dilihat dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam penyelesaian setiap tugas yang diberikan oleh atasan serta menyelesaikannya dengan tepat waktu sesuai dengan yang telah disetujui bersama oleh perusahaan.

Jika ingin memiliki karyawan yang berkinerja tinggi maka setiap karyawan perlu merasakan kepuasan ketika mereka bekerja di perusahaan tersebut. Maka agar dapat menjamin kepuasan kerja karyawan, terdapat beberapa indikator yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai sasaran tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2022:68) kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Selain kepuasan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sebab jika suatu perusahaan ingin memiliki pegawai yang berkinerja tinggi dibutuhkan kesadaran bagi para pegawainya untuk memiliki sikap disiplin. Pengertian disiplin kerja itu sendiri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dirinya guna mengikuti arah perusahaan untuk mencapai tujuannya (Usman et al., 2022). Agar perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya, terdapat beberapa faktor pendukung diantaranya adalah (1) Ketepatan waktu, (2) Pemanfaatan sarana, (3) Tanggung jawab yang tinggi, dan (4) Ketaatan terhadap peraturan kerja (Lateiner dan Levine dalam Andayani (2020:800)).

Pada kesempatan ini penulis ingin meneliti CV Barokah Textile. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2010 yang bergerak dalam bidang textile, berlokasi di Bandung. Dalam usaha kain tentunya dibutuhkan ketelitian dalam memeriksa setiap item atau roll kain yang akan dikirimkan kepada konsumen, karena kualitas produk yang dijual tentu harus tetap konsisten dan terjamin sesuai dengan harapan yang ada di benak konsumen. Maka, untuk selalu menjaga kualitas kain yang diberikan

kepada konsumen, perusahaan selalu mengharuskan seluruh karyawannya memiliki kinerja yang tinggi agar dapat sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan terutama dalam hal QC kain.

Pada awal penelitian, penulis melakukan *preliminary research* terlebih dahulu. Menurut Sekaran dan Bougie (2016:37), "*preliminary research should help the researcher to gain a better understanding of the problem and to narrow the problem down to a researchable topic of study*". Sehingga, tujuan penulis melakukan *preliminary research* adalah untuk menemukan gejala awal yang timbul di dalam perusahaan agar mendapat topik penelitian yang ingin diteliti. Langkah awal yang penulis lakukan adalah melakukan pengamatan atas situasi yang terjadi di lingkungan kerja perusahaan ini. Dan melakukan wawancara singkat dengan *General Manager CV Barokah Textile*.

Sebelum adanya pandemi, seluruh kegiatan transaksi jual beli maupun pemeriksaan kain diawasi langsung oleh pemilik perusahaan itu sendiri. Akan tetapi, setelah terjadi pandemi kegiatan perusahaan lebih dibebankan dan dipercayakan hampir seluruhnya ke *General Manager*. Ketika hal ini terjadi, karyawan lainnya memiliki kecemburuan sosial dan terjadilah konflik-konflik kecil yang mulai bermunculan.

Dari hasil wawancara singkat yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan dan *general manager* perusahaan, konflik-konflik kecil yang mulai terjadi dalam hal kinerja karyawan, diantaranya adalah dalam hal kualitas kerja karyawan pada bagian QC masih sering mendapat masukan yang buruk dari pelanggan karena mereka tidak teliti dalam melakukan pengecekan pada setiap roll kain yang akan dikirim ke pelanggan. Contoh konkritnya adalah pelanggan yang biasa membeli kain datang ke toko dan komplain mengenai kualitas produk yang diberikan tidak sesuai dengan yang telah dijanjikan di awal, seperti kain keras, benang tipis, atau pola tidak rapi, sehingga harus di retur kembali untuk roll kain yang cacat ke toko.

Gambar 1.1
Bukti Retur Penjualan Bulan Agustus 2023

CV Barokah Textile
Jurnal Retur Penjualan
Bulan : Agustus 2023

Tanggal	Memo Kredit	Keterangan	Debit	Kredit
			Retur Penjualan (3112)	Piutang Dagang (1112)
8/8/2023	Hengky	Retur kain rajut Polkadot	IDR 18,427,000	IDR 18,427,000
12/8/2023	Alif	Retur kain rajut Beachwave	IDR 26,671,000	IDR 26,671,000
19/8/2023	Surya	Retur kain rajut Fleece	IDR 15,762,000	IDR 15,762,000
26/8/2023	Regar	Retur kain rajut Beachwave	IDR 2,150,000	IDR 2,150,000
Jumlah			IDR 63,010,000	IDR 63,010,000

Sumber: Data perusahaan

Hal ini menyebabkan *general manager* memberikan teguran kepada karyawan yang tidak teliti dalam bekerja dan terdapat beberapa pelanggan yang beralih ke toko lain. Selain itu, sering terjadi keterlambatan dalam hal pengiriman barang ke pelanggan hal ini disebabkan karena karyawan yang melakukan pengiriman barang suka datang terlambat ke toko dan tidak adanya peraturan atau sanksi yang tegas untuk menanggapi hal tersebut. Dan permasalahan lainnya adalah perusahaan tidak membuat SOP tertulis untuk dijadikan standar dan acuan bagi karyawan dalam bekerja, serta tidak adanya *reminder* setiap pagi untuk didiskusikan pada karyawannya agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Gambar 1.2

Data Penjualan Bulan Juni-Agustus 2023

Data Penjualan CV Barokah Textile bulan Juni					Data Penjualan CV Barokah Textile bulan Juli				
Konsumen	Item	QTY/KG	Harga	Jumlah	Konsumen	Item	QTY/KG	Harga	Jumlah
Ayla	Kain Rajut	1556.67	Rp60,000	Rp93,400,200	Pak Asep	Kain Rajut	377.99	Rp60,000	Rp22,679,400
Tommy	Kain Rajut	6264.14	Rp60,000	Rp375,848,400	Alia	Kain Rajut	2198.1	Rp60,000	Rp131,886,000
Erik	Kain Rajut	3268.34	Rp60,000	Rp196,100,400	Eceran	Kain Rajut	24.89	Rp60,000	Rp1,493,400
Eceran	Kain Rajut	184.8	Rp80,000	Rp14,784,000	Bu Riska	Kain Rajut	83.38	Rp60,000	Rp5,002,800
Pak Asep	Kain Rajut	319.74	Rp60,000	Rp19,184,400	Regar	Kain Rajut	980.63	Rp60,000	Rp58,837,800
Naura	Kain Rajut	531.13	Rp60,000	Rp31,867,800	Dikri	Kain Rajut	916.95	Rp60,000	Rp55,017,000
Toto	Kain Rajut	195.84	Rp60,000	Rp11,750,400	Ivan	Kain Rajut	910.8	Rp60,000	Rp54,648,000
Bu Rika	Kain Rajut	3130.17	Rp60,000	Rp187,810,200	Eceran	Kain Rajut	235.71	Rp60,000	Rp14,142,800
Nia SRG	Kain Rajut	1182.65	Rp60,000	Rp70,959,000	Inan	Kain Rajut	377.13	Rp60,000	Rp22,627,800
Diki	Kain Rajut	1666.34	Rp60,000	Rp99,980,400	Bu Eva	Kain Rajut	314.56	Rp60,000	Rp18,873,800
Regar	Kain Rajut	122.13	Rp60,000	Rp7,327,800	Erik	Kain Rajut	5499.99	Rp60,000	Rp329,999,400
Nurul Badri	Kain Rajut	1124.12	Rp60,000	Rp67,447,200	Pak Roni	Kain Rajut	3062.8	Rp60,000	Rp183,768,000
Kurniasih	Kain Rajut	22.57	Rp60,000	Rp1,354,200	Yordan (jual murah)	Kain Rajut	4500	Rp40,000	Rp180,000,000
Pak Aceng	Kain Rajut	623.83	Rp60,000	Rp37,429,800	Sukri	Kain Rajut	563.91	Rp60,000	Rp33,834,600
Pak Tarto	Kain Rajut	817.32	Rp60,000	Rp49,039,200	eceran	Kain Rajut	418.87	Rp60,000	Rp25,132,200
					Pak Tomi	Kain Rajut	2615.6	Rp60,000	Rp156,936,000
					Cash Mira	Kain Rajut	1673.18	Rp60,000	Rp100,390,800
			TOTAL	Rp1,264,283,400				TOTAL	Rp1,385,269,400

Data Penjualan CV Barokah Textile bulan Agustus				
Konsumen	Item	QTY/KG	Harga	Jumlah
Kurnia	Kain Rajut	4514.66	Rp60,000	Rp270,879,600
Hengky	Kain Rajut	649.12	Rp60,000	Rp38,947,200
Erik	Kain Rajut	3268.34	Rp60,000	Rp196,100,400
Eceran	Kain Rajut	254.8	Rp80,000	Rp20,384,000
Eceran	Kain Rajut	515.7	Rp60,000	Rp30,942,000
Alif	Kain Rajut	627.85	Rp60,000	Rp37,671,000
Tanto	Kain Rajut	455.71	Rp60,000	Rp27,342,600
Zahra	Kain Rajut	6130.17	Rp60,000	Rp367,810,200
Surya	Kain Rajut	1182.65	Rp60,000	Rp70,959,000
Fikran	Kain Rajut	466.34	Rp60,000	Rp27,980,400
Regar	Kain Rajut	127.62	Rp60,000	Rp7,657,200
Eceran	Kain Rajut	324.12	Rp60,000	Rp19,447,200
			TOTAL	Rp1,116,120,800

Sumber: Data perusahaan yang diolah peneliti

CV Barokah Textile setiap bulan nya telah menetapkan omzet yang harus didapatkan itu adalah Rp 1,5 M, namun untuk saat ini rata-rata omzet perbulan nya hanya mampu mencapai Rp 1,2 M. Seperti yang dapat dilihat melalui data di atas mengenai data penjualan roll kain pada bulan juni, juli, dan agustus 2023.

Setelah melakukan pengamatan, kemungkinan penyebab yang membuat kinerja karyawan ini menurun karena terpengaruh oleh 2 faktor, yaitu kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja yang rendah. Karena setelah ditelusuri lebih mendalam, konflik-konflik kepuasan kerja yang terjadi saat ini antara lain Gaji yang rendah dan beberapa buruh masih mendapatkan gaji di bawah UMK kota Bandung dimana mereka digaji per minggu hanya sebesar Rp 400.000. Dan jika dibandingkan dengan toko-toko lainnya, dapat dikatakan toko ini memberikan upah lebih kecil. Membuat mereka bertahan bekerja di perusahaan ini karena terpaksa demi menghidupi diri sendiri maupun keluarga. Selain itu, walaupun beberapa dari

karyawan sudah bekerja sesuai dengan bidangnya, karena selama bertahun-tahun pekerjaan yang dilakukan selalu sama dan tidak ada inovasi membuat beberapa karyawan pada bagian QC dan gudang merasa bosan akan pekerjaannya. Di perusahaan ini juga karena memang tidak adanya lapangan pekerjaan yang banyak maka setiap karyawan yang sudah masuk tidak akan ada pemberian promosi ketika karyawan tersebut melakukan pekerjaan diluar yang dibebankan kepadanya, jadi dari karyawan itu masuk sampai keluar dari perusahaan ini, pekerjaan yang dilakukan akan selalu sama karena tidak ada promosi jabatan, hanya jika karyawan yang sudah bekerja lebih dari 4 tahun akan diberikan kenaikan gaji dimana per minggu akan mendapatkan gaji sebesar Rp 700.000. Tanpa disadari pun muncul kecemburuan sosial yang terjadi antara rekan kerja.

Selain itu, tingkat kedisiplinan yang terjadi saat ini rendah, seperti masalah dalam ketepatan waktu dimana beberapa karyawan masih banyak yang masuk terlambat, tidak izin terlebih dahulu jika besoknya tidak masuk kantor, kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya seperti contoh yang sudah disebutkan di atas dalam masalah QC tidak melakukan pengecekan dengan teliti, menaruh kain berantakan, dan gudang tidak rapi seperti yang terlihat pada gambar 1.3.

Gambar 1.3
Kondisi Gudang Berantakan



Serta kurangnya ketaatan dalam menggunakan seragam kantor seperti yang terlihat pada gambar 1.4.

Gambar 1.4

Tidak ada yang menggunakan seragam kantor



Dari konflik-konflik tersebut tanpa disadari membuat penurunan pada kinerja karyawan. Selain itu, secara rinci tentang absensi karyawan, absensi yang dilakukan saat ini secara manual, sehingga terkadang terdapat beberapa karyawan yang berlaku tidak jujur, seperti melakukan titip absen sehingga jika pengecekan yang dilakukan tidak teliti, karyawan yang menitip absen suka tidak ketahuan. Selain itu, karyawan yang bekerja di posisi pengiriman barang suka datang terlambat akibatnya perusahaan mendapat teguran dari para pelanggannya.

Tabel 1.1

Absensi Karyawan Bulan Juni-Agustus 2023

No	Nama Karyawan	Kehadiran (%)
1	Tono	100
2	Tarjo	100
3	Bintang	100
4	Hendar	100
5	Amar	100

No	Nama Karyawan	Kehadiran (%)
6	Salim	100
7	Raka	100
8	Ernawati	100
9	Maretta	100
10	Anisa	100
11	Meli	100
12	Aminna	100
13	Panji	98
14	Andika	97
15	Sarah	94
16	Dinar	87
17	Samuel	78
18	Nur	77
19	Cahyo	77
20	Wibowo	76
21	Hezky	76
22	Fitri	75
23	Agus	70
24	Salwa	70
25	Dimas	69

No	Nama Karyawan	Kehadiran (%)
26	Ricky	68
27	Rudy	68
28	Ajat	67
29	Peter	66
30	Azhari	66
31	Cahyadi	66
33	Budi	65
34	Daniel	61
35	Diana	61
36	Apin	60
37	Oka	59
38	Rian	58
39	Anton	42
40	Gandi	40
Rata - rata		79

Sumber: data perusahaan CV Barokah Textile tahun 2023 yang diolah peneliti

Sesuai tabel di atas, terlihat rata-rata kehadiran selama 3 bulan terakhir sebesar 79%, sehingga dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja karyawan untuk masuk kantor tepat waktu masih sangat rendah. Terlihat bahwa hanya sebanyak 16 karyawan yang mampu hadir di atas rata-rata, sedangkan sisanya sebanyak 24 karyawan persentase kehadirannya masih dibawah rata-rata. Alasan yang menyebabkan karyawan tidak mampu hadir tepat waktu, karena di bulan Juni

perusahaan menerapkan sistem jam operasional kantor yang baru. Awal bulan Juli perusahaan menetapkan perubahan pada jam masuk kantor dari yang awalnya masuk pada pukul 08.30 menjadi 07.30 dan selesai pada pukul 17.00. Pemilik perusahaan menerapkan perubahan jam masuk kantor dengan tujuan agar pengiriman barang dapat dilakukan dengan lebih pagi untuk menghindari kemacetan lalu lintas dan setiap karyawan dapat bekerja lebih efisien, namun semenjak diberlakukannya kebijakan baru ini, semakin banyak karyawan yang tidak mampu beradaptasi. Alhasil banyak yang terlambat, alasan pegawai terlambat biasanya karena ada keperluan mendadak untuk mengurus keluarga, bensin habis, ban kempes, mogok di jalan dan kalau cuti biasanya cuti hamil, cuti haid, cuti sakit, dan terkadang ada karyawan yang cuti karena ada sakit yang membutuhkan perawatan rumah sakit.

CV Barokah Textile tidak pernah memberikan sanksi atau teguran yang tegas kepada karyawan yang datang terlambat, hanya memberikan teguran secara lisan. Alasannya karena masalah pendidikan, hampir seluruh karyawan hanya lulusan sekolah dasar bahkan ada beberapa karyawan angkut barang yang tidak sekolah, sehingga mereka memiliki pola pikir yang berbeda dengan pekerja yang latar belakangnya memiliki pendidikan yang lebih tinggi. Inilah yang membuat karyawan sulit diatur, contoh konkretnya waktu itu Ibu Reta sempat menegur karyawan angkut barang yang telat hampir 20 menit, tetapi respon yang diberikan oleh karyawan tersebut bukan merasa bersalah melainkan kerjanya menjadi asal-asalan. Selain itu juga, karena tidak adanya sistem promosi jabatan kepada karyawan yang mempunyai kinerja lebih tinggi menyebabkan karyawan khususnya bagian gudang dan angkut barang merasa bahwa mereka telat ataupun tepat waktu tidak ada bedanya.

Dari hasil prelim yang telah penulis lakukan, terdapat masalah dalam kurangnya kepuasan kerja dan disiplin karyawan yang diduga penyebabnya karena kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis ingin meneliti lebih lanjut untuk membantu CV Barokah Textile mengatasi permasalahan ini. Maka penulis tertarik untuk menulis topik dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Barokah Textile”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah penulis jabarkan dapat ditemukan beberapa masalah yang terdapat di dalam CV Barokah Textile, yaitu:

1. Bagaimana kepuasan kerja di CV Barokah Textile
2. Bagaimana disiplin kerja di CV Barokah Textile?
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV Barokah Textile?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Barokah Textile baik secara simultan maupun secara parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah penelitian di atas, tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja di CV Barokah Textile.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja di CV Barokah Textile.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di CV Barokah Textile.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Barokah Textile baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi peneliti untuk menambah pengetahuan serta wawasan tentang kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta dapat menerapkan pengetahuan dan teori yang telah penulis dapatkan semasa perkuliahan agar sesuai untuk kondisi perusahaan yang diteliti.
2. Bagi perusahaan CV Barokah Textile
Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah masukan bagi perusahaan agar dapat memperbaiki manajemen sumber daya

manusia yang ada serta dapat memperbaiki kelemahan dan kekurangan yang ada terutama dalam hal kepuasan kerja dan disiplin kerja yang terjadi saat ini.

3. Bagi peneliti berikutnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna dan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti berikutnya mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

4. Bagi pihak lainnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan informasi terkait manajemen insani. Serta penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan untuk meneliti permasalahan yang serupa, namun pada waktu dan tempat yang berbeda, serta menambah wawasan bagi mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan. Terutama pada bidang Manajemen Insani.

1.5 Kerangka Pemikiran

Setiap manusia di muka bumi ini perlu bekerja untuk memenuhi semua kebutuhannya baik sandang, pangan, maupun papan. Untuk bekerja mereka membutuhkan sebuah perusahaan atau toko untuk memberikan mereka gaji atas hasil kerja keras yang telah mereka hasilkan. Tentunya perusahaan pun tidak dapat terlepas dari adanya aktivitas sumber daya manusia di dalamnya, karena akan sangat mempengaruhi kesuksesan dan kelancaran dari pencapaian visi dan misi suatu perusahaan tersebut sebab sumber daya manusia adalah pemegang utama dalam mengendalikan perusahaan. Setelah mengetahui bahwa perusahaan dan sumber daya manusia memiliki hubungan saling membutuhkan, maka perusahaan harus dapat memberikan timbal balik yang menguntungkan kepada para karyawannya agar mereka saat mengerjakan pekerjaannya dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, senang, dan dapat disiplin dengan tugas dan kewajibannya.

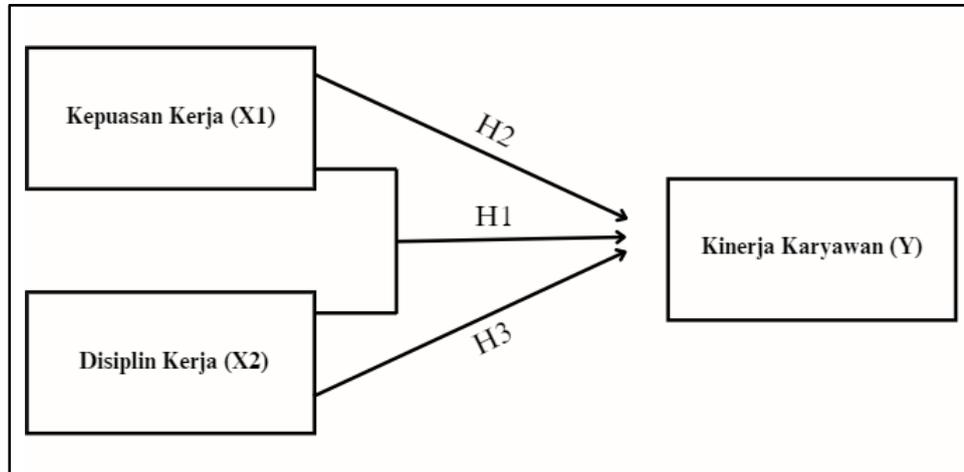
Robbins dan Judge (2022:66) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Pengertian perasaan positif ini biasanya

melambangkan rasa senang, bahagia, dan nyaman akan pekerjaannya karena sesuai dengan yang diinginkan atau diharapkan. Menurut Robbins dan Judge (2022:68) untuk mengukur apakah karyawan sudah puas atau belum dengan pekerjaannya, terdapat beberapa dimensi untuk mengukurnya, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Promosi, (4) Pengawasan, dan (5) Rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2017:198) kedisiplinan adalah salah satu fungsi dalam sumber daya manusia yang penting dan dapat dijadikan acuan untuk mengetahui apakah seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dijalankan dengan baik dan tepat. Disiplin menjadi kunci bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Ketika disiplin dijaga dengan baik, dapat meningkatkan progres pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya disiplin mampu menghambat dan menunda pencapaian tujuan tersebut. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan tingginya tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan, mendorong semangat kerja, dan membantu mencapai tujuan perusahaan, kepentingan karyawan, dan masyarakat. Agar dapat memastikan setiap karyawan bekerja dengan disiplin yang baik, maka tidak terlepas dari pentingnya pengawasan seorang manajer. Agar seorang manajer dapat menilai setiap karyawannya telah menerapkan disiplin yang baik dalam pekerjaannya, maka penelitian ini bersandar pada beberapa dimensi yang ditemukan oleh Hasibuan, yaitu: (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Pengawasan melekat, (6) Sanksi hukuman, (7) Ketegasan, (8) Hubungan kemanusiaan, dan (9) Tepat waktu.

Mathis dan Jackson (2006:382) mengartikan kinerja adalah suatu proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam mengerjakan tugas mereka dengan dibandingkan pada standar perusahaan dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawannya. Sehingga, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kegiatan dalam suatu organisasi atau operasi selama periode waktu tertentu. Pencapaian hasil tersebut dapat diukur dengan dimensi yang telah dibuat oleh Mathis dan Jackson (2006), yaitu: (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Ketepatan waktu; (4) Kerjasama; (5) Absensi. Berdasarkan latar belakang dan penjelasan mengenai masing-masing teori tersebut, maka terbentuklah kerangka pemikiran seperti dibawah ini.

Gambar 1.5
Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Olahan Penulis

Berdasarkan gambaran yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian, yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Barokah Textile