

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA ^{P2}
MONTIR DI CV. PRATAMA MOTOR KOTA BANDUNG



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk
memperolehgelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Andreas Khristian Widjaja

6031901096

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

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

BANDUNG

2024

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON WORK DISCIPLINE OF
MECHANIC AT CV. PRATAMA MOTOR BANDUNG CITY**



THESIS

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

By:

Andreas Khristian Widjaja

6031901096

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT**

Accredited by LAMEMBA No.720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

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



**PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA MONTIR DI CV. PRATAMA MOTOR KOTA
BANDUNG**

Oleh:

Andreas Khristian Widjaya / 6031901096

Bandung, July 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 "Regina Deti M. H.".

Dr. Regina Deti M. H., S.E., M.M

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Andreas Khristian Widjaya
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 23 May 2000
NPM : 6031901096
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan:

“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA MONTIR DI CV. PRATAMA MOTOR KOTA BANDUNG “

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan : Dr. Regina Deti M. H., S.E.,M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

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

Bandung,

Dinyatakan tanggal :09 July 2024

Pembuat Pernyataan:



(Andreas Khristian Widjaya)

ABSTRAK

Pada persaingan industri yang pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang sangat ketat di dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan khususnya bengkel otomotif. Kondisi demikian menuntut setiap perusahaan bengkel untuk memiliki keunggulan yang kompetitif. Keunggulan kompetitif dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap suatu perusahaan, dengan demikian perusahaan dapat memberdayakan sumber daya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan bagian montir, dan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan montir perusahaan CV. Pratama Motor Kota Bandung.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Microsoft Excel dan IBM SPSS 26. Data yang diperoleh diolah dengan analisis statistik deskriptif dan juga uji regresi linear sederhana. Penelitian ini dilakukan di jalan Soekarno Hatta, Kota Bandung dengan montir sebanyak 41 orang sebagai responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan montir CV. Pratama Motor berada pada kategori “buruk” dengan skor rata-rata 1,86, sedangkan disiplin kerja secara keseluruhan berada dalam kategori “buruk” dengan skor rata-rata 1,96. Analisis regresi menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan jumlah kontribusi 76,5%. Maka dapat diartikan bahwa jika perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka tingkat disiplin kerja mereka juga akan meningkat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, CV. Pratama Motor

ABSTRACT

In the rapidly growing industry, competition has led to intense business rivalry, especially in the field of customer service in automotive workshops. Such conditions demand that each automotive workshop company possesses a competitive advantage. Competitive advantage can be achieved by having high-quality human resources who are highly loyal to the company. This allows the company to utilize resources effectively and efficiently.

Based on the problem formulation, the researcher conducted a study aimed at determining the level of job satisfaction, the level of work discipline among mechanic employees, and the influence of job satisfaction on the work discipline of mechanic employees at CV. Pratama Motor in Bandung City.

The data collection methods in this study include distributing questionnaires and conducting interviews. Data processing in this study was conducted using Microsoft Excel and IBM SPSS 26. The data obtained were processed using descriptive statistical analysis and simple linear regression testing. This study was conducted on Soekarno Hatta Street, Bandung City, with 41 mechanics as respondents.

The results of the study indicate the job satisfaction of the mechanics at CV. Pratama Motor falls into the “poor” category with an average score of 1,86, while overall work discipline is also in the “poor” category with an average score of 1,96.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, CV. Pratama Motor

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA MONTIR DI CV. PRATAMA MOTOR KOTA BANDUNG “**. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pahrayang. Penulis menyadari dalam proses pembuatan skripsi ini tidaklah sempurna, namun penulis mendapatkan berbagai bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, kami sebagai penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih terhadap pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan kekuatan, mujizat, kesehatan, berkat dan kasih yang melimpah. Tanpa Tuhan Yesus penulis tidak bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
3. Ibu Dr. Regina Deti M. H., S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan untuk keberlangsungan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si. , selaku Dosen Penguji yang telah menguji dan memberikan arahan, masukan, dan motivasi.
5. Bapak Ivan Prasetya, SE., MSM., M.Eng, selaku Dosen Penguji yang telah menguji dan memberikan arahan, masukan dan motivasi.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti
7. Ibu Ghinda Mustari Selaku Manajer CV. Pratama Motor yang telah membantumerikan informasi terkait perusahaan
8. Kedua orang tua saya yang telah sabar dalam mendidik dan memberikan dukungan doa, moral dan material dalam segala aspek kehidupan.

9. Yovanka Abbygail Gunawan, yang selalu hadir menemani penulis dalam penulisan skripsi ini dan telah memberikan semangat kepada penulis.
10. Sean, Felix, Raynardo, Julian, Jane, selaku teman perkuliahan yang selalumendorong, memberikan saran motivasi terhadap penulis.
11. Seluruh Teman- teman Manajemen Universitas Katolik Parahyangan angkatan2019.
12. Seluruh Teman- Teman Seperjuangan SMA yang telah memberikan motivasi,masukkan dan selalu menjadi pendengar yang baik.
13. Teman seperjuangan satu bimbingan yang telah berjuang dan saling membantudalam menyelesaikan skripsi.

Penulis tentunya tidak luput dari segala kekurangan yang ada dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis memohon segala pemikiran, saran dan kritik agar dapat menjadi masukan yang membangun bagi penulis untuk dapat berkembang kedepannya. Mohon maaf atas berbagai kekurangan dan keterbatasan penulis dalam skripsi ini. Akhir kata saya ucapkan Terima Kasih.

Bandung, 09 July 2024



Andreas Khristian Widjaja

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	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.....	7
2.1 Disiplin Kerja	7
2.1.1 Indikator Disiplin Kerja	7
2.1.2 Jenis- Jenis Disiplin Kerja.....	8
2.1.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	9
2.1.4 Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja	10
2.2 Kepuasan Kerja	11
2.2.1 Indikator Kepuasan Kerja	12
2.2.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja.....	13
2.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	13
2.3 Penelitian-Penelitian Terdahulu	14
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	17

3.1	Metode Penelitian.....	17
3.1.1	Metode Pengumpulan Data.....	17
3.1.2	Populasi Penelitian.....	19
3.1.3	Operasional Variabel.....	19
3.1.3.1	Operasional Variabel Disiplin Kerja.....	20
3.1.3.2	Operasional Variabel Kepuasan Kerja.....	21
3.1.4	Teknik Analisis Data.....	26
3.1.4.1	Uji Validitas.....	26
3.1.4.2	Uji Reliabilitas.....	28
3.1.5	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	29
3.1.6	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.1.7	Uji Normalitas.....	30
3.1.8	Uji Multikolinieritas.....	30
3.1.9	Uji Heteroskedastisitas.....	31
3.1.10	Uji Koefisien Determinasi.....	31
3.2	Objek Penelitian.....	32
3.2.1	Visi Perusahaan.....	33
3.2.2	Misi Perusahaan.....	33
3.2.3	Profil Responden.....	33
3.2.4	Usia Responden.....	34
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		35
4.1	Teknik Analisis Data.....	35
4.1.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	35
4.1.1.1	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	35
4.1.1.1.1	Dimensi Taat Terhadap Aturan Waktu.....	36
4.1.1.1.2	Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan ..	38

4.1.1.1.3	Dimensi Taat Terhadap Aturan Melakukan Pekerjaan	39
4.1.1.1.4	Dimensi Taat Terhadap Aturan Perusahaan.....	41
4.1.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	43
4.1.1.2.1	Dimensi Pekerjaan	44
4.1.1.2.2	Dimensi Gaji	46
4.1.1.2.3	Dimensi Rekan Kerja	49
4.1.1.2.4	Dimensi Atasan	52
4.1.1.2.5	Dimensi Promosi.....	55
4.1.1.2.6	Dimensi Lingkungan Kerja.....	56
4.1.2	Uji Asusmi Klasik.....	60
4.1.2.1	Uji Normalitas.....	60
4.1.2.2	Uji Multikolinieritas.....	63
4.1.2.3	Uji Heterokedastisitas	64
4.2	Analisi Regresi Linear Sederhana	65
4.3	Uji Koefisien Determinasi.....	66
4.4	Pembahasan	67
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		68
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA		xi
LAMPIRAN.....		xii
RIWAYAT HIDUP		xxii

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Absensi Pegawai Bulan Januari	2
Gambar 1.2 Tingkat Kepuasan Kerja.....	3
Gambar 1.3 Model Penelitian	6
Gambar 3.1 Jenis Kelamin Responden	34
Gambar 4.1 Persentase Mengenai Dimensi Taat Terhadap Aturan Waktu	37
Gambar 4.2 Presentase Mengenai Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	39
Gambar 4.3 Persentase Responden Mengenai Dimensi Taat Terhadap Aturan Melakukan Pekerjaan	41
Gambar 4.4 Persentase Responden Mengenai Dimensi Taat Terhadap Aturan Perusahaan.....	43
Gambar 4.5 Persentase Responden Mengenai Dimensi Pekerjaan	46
Gambar 4.6 Persentase Responden Mengenai Dimensi Gaji.....	48
Gambar 4.7 Persentase Responden Mengenai Dimensi Gaji.....	49
Gambar 4.8 Persentase Responden Mengenai Dimensi Rekan Kerja.....	51
Gambar 4.9 Persentase Responden Mengenai Dimensi Rekan Kerja.....	52
Gambar 4.10 Persentase Responden Mengenai Dimensi Atasan.....	54
Gambar 4.11 Persentase Responden Mengenai Dimensi Atasan.....	55
Gambar 4.12 Persentase Responden Mengenai Dimensi Promosi	56
Gambar 4.13 Persentase Responden Mengenai Dimensi Lingkungan Kerja	58
Gambar 4.14 Persentase Responden Mengenai Dimensi Lingkungan Kerja	59
Gambar 4.15 Persentase Responden Mengenai Dimensi Lingkungan Kerja	60
Gambar 4.16 Histogram Normalitas	61

Gambar 4.17 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	62
Gambar 4.18 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	63
Gambar 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Gambar 4.20 Hasil Uji Heterokedastisitas	65
Gambar 4.21 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	65
Gambar 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.3 Skor Skala Likert	25
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	27
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Disipin Kerja	28
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Disipin Kerja	29
Tabel 3.7 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	29
Tabel 3.8 Usia Responden CV. Pratama Motor	34
Tabel 4.1 Gambaran Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	36
Tabel 4.2 Gambaran Deskriptif Dimensi Taat Terhadap Aturan Waktu	36
Tabel 4.3 Gambaran Deskriptif Dimensi Taat Terhadap Atruan Perilaku Dalam Pekerjaan	38
Tabel 4.4 Gambaran Deskriptif Dimensi Taat Terhadap Aturan Melakukan Pekerjaan	40
Tabel 4.5 Gambaran Deskriptif Dimensi Taat Terhadap Aturan Perusahaan.....	42
Tabel 4.6 Gambaran Deskriptif Varibel Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.7 Gambaran Deskriptif Dimensi Pekerjaan	45
Tabel 4.8 Gambaran Deskriptif Dimensi Gaji	47
Tabel 4.9 Gambaran Deskriptif Dimensi Rekan Kerja	49
Tabel 4.10 Gambaran Deskriptif Dimensi Atasan	53
Tabel 4.11 Gambaran Deskriptif Dimensi Promosi	55
Tabel 4.12 Gambaran Deskriptif Dimensi Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.13 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada persaingan industri bengkel umum kian menggeliat (Rachmanto, 2019). Berdasarkan kondisi di atas menuntut setiap perusahaan bengkel umum untuk meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi demikian menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan yang kompetitif. Menurut Vijaya dan Rahayu Dalam (Alfi, 2024), keunggulan kompetitif adalah kemampuan suatu bisnis untuk memberikan nilai lebih pada produknya dari pada pesaingnya. Untuk memberikan nilai produk yang lebih dari pada produk pesaingnya, perusahaan membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik.

Menurut Sulistyowati dalam (Ervina, 2023) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja di suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas, dan daya juang tinggi bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama suatu perusahaan. Salah satu keberhasilan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia akan tercerminkan pada tingkat disiplin kerja karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan kerja, nilai, dan norma kerja yang berlaku di suatu perusahaan.

Berdasarkan berita dari (Nugroho, 2024) Indonesia sendiri pada tahun 2022 telah tercatat sebagai pasar otomotif ASEAN terbesar dengan 31% porsi penjualan sebanyak 3,42 juta unit. Kukuh menjelaskan, pasar kendaraan bermotor Indonesia pada tahun 2024 masih berpeluang untuk terus ditingkatkan. Dengan pembelian otomotif yang semakin tinggi ini maka tuntutan dari bengkel resmi dan juga non resmi akan semakin meningkat.

Berdasarkan penemuan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait disiplin kerja karyawan, dimana penelitian akan dilakukan di CV. Pratama Motor. CV Pratama Motor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. CV Pratama Motor berdiri pada 15 Desember 1989. CV. Pratama Motor menyediakan layanan berupa service bagi kendaraan

masyarakat. Perusahaan beroperasi di jalan Soekarno Hatta No. 463 Bandung.

Di awal penelitian, penulis melakukan preliminary research terlebih dahulu untuk mencari gejala di perusahaan CV. Pratama Motor. Penulis melakukan wawancara tidak terstruktur dengan manager HRD. Berdasarkan data dari hasil wawancara diketahui bahwa terdapat masalah mengenai kedisiplinan karyawan khususnya montir.

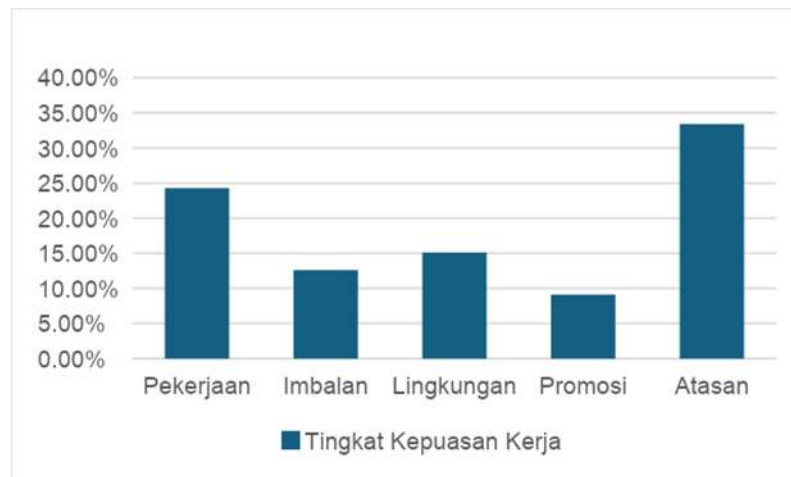
Gambar 1.1 Absensi Pegawai Bulan Januari



Berdasarkan gambar 1.1 terlihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada bulan Januari di perusahaan ini cukup tinggi. Manager HRD terkait mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan secara menyeluruh dirasa sangat terganggu oleh tingginya tingkat keterlambatan karyawan ini, yang akhirnya berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Manager HRD sendiri berharap agar seluruh karyawan dapat hadir tepat waktu. Tidak hanya melakukan wawancara dengan manager HRD, penulis juga melakukan wawancara dengan 3 karyawan montir CV. Pratama Motor.

Berdasarkan data dari hasil wawancara dengan 3 karyawan CV. Pratama Motor, dapat disimpulkan bahwa karyawan montir masih kurang puas bekerja di perusahaan ini. Hal tersebut dikarenakan mereka merasa bahwa mereka tidak diberi keleluasaan dalam mengerjakan pekerjaan, mereka merasa total gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang sudah mereka kerjakan, rekan kerja yang tidak saling membantu dan kurang mengerti satu sama lain, kebijakan atasan yang masih dirasa tidak tepat, dan suhu lingkungan kerja mereka yang panas dan terkadang jika terjadi hujan mereka terpaksa untuk memberhentikan pekerjaan.

Gambar 1.2 Tingkat Kepuasan Kerja



Untuk memastikan kembali permasalahan di atas penulis juga menyebarkan kuesioner kepada HRD CV. Pratama Motor untuk disebarkan kembali kepada para karyawan CV. Pratama Motor. Penulis mendapatkan 33 tanggapan. Dapat dilihat dari gambar 1.2 hasil preliminary research menunjukkan tingkat kepuasan kerja mereka yang masih rendah dengan hasil di bawah 35%. Pihak manajer HRD berharap untuk mendapatkan hasil minimal 70% pada tingkat kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa masih banyak karyawan montir yang kurang puas untuk bekerja di perusahaan ini. Untuk mendukung penelitian ini, penulis juga menemukan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Kiki Kurniati (Kurniati, 2020) yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sari Lembah Subur dengan kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur, ada juga penelitian Gusmat Setiawan (Setiawan, 2015) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Multi Hokkindo ADDJI yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Sejauh ini CV. Pratama Motor belum pernah mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan untuk mengetahui sudahkah karyawan CV. Pratama Motor

merasa puas terhadap pekerjaannya. Padahal data atau informasi yang bisa didapatkan dari pengukuran tersebut, sangat berguna dalam menentukan langkah selanjutnya untuk meningkatkan dan menjaga disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil prelim dan data di atas, penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh variabel kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) terhadap variabel disiplin kerja (*Work Discipline*) dari karyawan CV. Pratama Motor. Dengan demikian, penulis menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Montir Di CV. Pratama Motor Kota Bandung.”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja montir di perusahaan CV. Pratama Motor Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja montir di perusahaan CV. Pratama Motor Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja montir di perusahaan CV. Pratama Motor Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja montir di perusahaan CV. Pratama Motor.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja montir di perusahaan CV. Pratama Motor.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja montir di perusahaan CV. Pratama Motor.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Perusahaan, untuk menjadi bahan pertimbangan dan masukan mengenai Kepuasan Kerja serta cara meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.
2. Peneliti, untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan ilmu baik dalam

teori maupun praktek penulis terutama mengenai Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

3. Akademisi, untuk bahan referensi dan bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan permasalahan yang sejenis.

1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Singodimedjo dalam (Elsa, 2018), disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam menaati, bertanggung jawab, menghargai dan menghormati peraturan-peraturan yang ada. Indikator disiplin kerja diantaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan
4. Taat terhadap aturan perusahaan

Kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2019) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kerja sama antar pegawai, situasi kerja, imbalan yang diterima dalam bekerja, serta hal-hal yang berkaitan dengan fisik dan psikologis karyawan. Menurut (Rahman, 2020) kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Pekerjaan
2. Gaji
3. Rekan Kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang akan penulis teliti lebih lanjut adalah kepuasan kerja, yang memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu yang meneliti perusahaan di bidang jasa dari Fernando Munthe dan Hotpascaman (Munthe, 2019) menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan di bank BUMN X Medan dan ada pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Se-kota Tegal.

Gambar 1.3 Model Penelitian



Berdasarkan model konsep, konsep tersebut dapat dijabarkan menjadi variabel penelitian. Dari model konsep tersebut, dapat diformulasikan menjadi hipotesis. Sesuai seperti yang disebutkan oleh (Sugiyono, 2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian relevan, namun belum memiliki pembuktian empiris atau faktual. Dengan merujuk kepada konsep di atas, dapat diungkapkan dalam bentuk hipotesis berikut:

Hipotesis penelitian adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja