

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya dalam setiap organisasi maupun bisnis. Karena manusia adalah faktor utama yang akan menjadi penggerak berbagai sumber daya yang dimaksud. Manusia adalah faktor dominan dalam keberhasilan perusahaan. Peradaban manusia telah melewati era pengumpul dan pemburu, era pertanian, era perindustrian, dan masuk kedalam era pengetahuan atau bahkan era kearifan, dimana peran dan kontribusi manusia sangat penting. Oleh sebab itu, maka setiap organisasi maupun perusahaan haruslah mempunyai SDM yang berkualitas dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah tidak akan dapat dikelola dengan baik tanpa adanya kompetensi SDM. Jumlah modal yang besar akan menjadi modal mati apabila tidak dikelola dengan baik, dan bahkan bisa berkurang. Sama halnya dengan bahan baku, nilainya tidak bertambah apabila tidak dikelola menjadi bahan jadi. Mesin-mesin canggih akan menjadi besi tua yang tidak memiliki nilai manfaat apabila tidak dirawat dan dipergunakan dengan baik. Mengingat peran yang sangat penting tersebut, maka pandangan organisasi terhadap SDM terus berkembang. Awal mulanya sumber daya manusia hanya diposisikan setara dengan sumber daya lainnya, tetapi pada abad 20 menduduki posisi yang utama. Selanjutnya seiring memasuki abad milenium manusia telah diposisikan sama dengan modal, hal ini karena sumber daya manusia dapat membuat rencana bisnis yang akan menarik

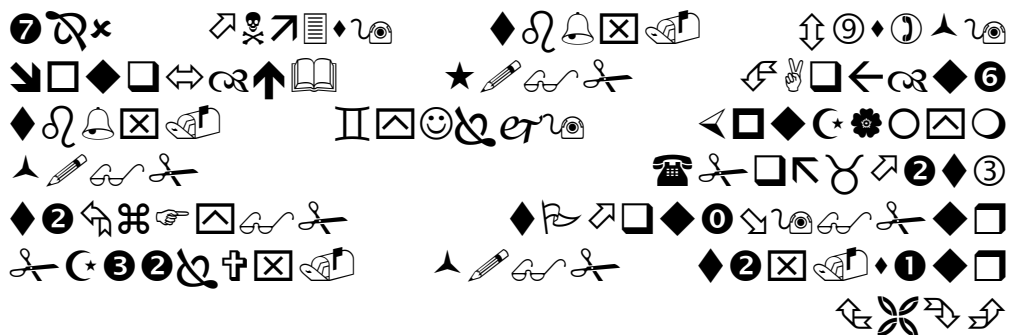
investor dalam melakukan pembiayaan proyek tersebut, atau yang biasa kita kenal dengan istilah *Human Capital*.¹

Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional. Konsep ini dapat disetarakan dengan dengan konsep tenaga kerja (man power) yang mencakup angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja disebut sebagai pekerja. Dalam melaksanakan berbagai pekerjaan diperlukan potensi dan energi dari para pekerja itu sendiri. Umumnya bila mengandalkan energi kekuatan fisik saja serta keterampilan yang minim dapat dikatakan sebagai pekerja kasar atau buruh ada juga yang menyebutnya tenaga lepas (tidak organik). Sebutan pegawai ditujukan pada tenaga organik baik tingkat rendah maupun tingkat menengah ke atas. Istilah pegawai biasanya ditujukan pada mereka yang bekerja pada sektor pemerintahan, sedangkan karyawan pada sektor swasta.

Keberhasilan yang dicapai perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk memperoleh kinerja terbaik dari karyawannya. Tujuan suatu perusahaan ini akan tercapai bilamana mengandalkan karyawan sebagai sumber daya insani dalam rangka terciptanya kegiatan operasional dengan baik. Sumber daya insani memiliki peranan yang lebih penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena dari sinilah akan muncul ide, keputusan maupun inovasi yang akan sangat

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 3.

menentukan bagaimana langkah perusahaan mencapai tujuan.² Sebagai umat Islam sudah seharusnya kita mencontoh karakter Rasulullah SAW, karna sifat ini diakui unggul oleh Al-Qur'an dan itulah contoh karkakter insan kamil (manusia seutuhnya). Seperti dalam QS. Al- Ahsab (33:21) dengan tgas menyebutkan bahwa Rasulullah SAW sebagai suri tauladan yang baik.



Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri)Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”³

Kita sebagai umat Islam sudah seharusnya mencontoh sifat luhur yang dimiliki Rasulullah SAW, keempat sifat beliau yaitu *shiddiq*, *amanah*, *fathonah*, dan *tabligh* yang sudah kita kenal akan tetapi masih jarang diterapkan dalam dunia manajemen. Keempat sifat ini diberikan oleh Allah secara sempurna pada diri Rasulullah SAW dan keempat sifat ini merupakan kunci sukses dalam mengelola suatu bisnis.⁴ Mereka yang mengelola bisnisnya menggunakan empat sifat ini maka akan mendapatkan moral yang tinggi.

² A. Usmara, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Asmara Books, 2010), 5.

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemah*, Semarang: Karya Toha Putra QS. Al-ahsab: 21

⁴ Aziz Fahrurrozi dan Erta Mahyudin, *Fiqh Manajerial Aplikasi Nilai-Nilai Ibadah Dalam Kehidupan* (Jakarta: Pustaka Al-Mawardi, 2010), 28.

Keempat sifat ini yaitu *shiddiq* yang berarti benar dan jujur, *amanah* yang berarti terpercaya, *fathonah* yang berarti cerdas, dan *tabligh* yang berarti komunikatif. Sifat-sifat ini dapat digunakan sebagai panduan dalam membina SDM dalam rangka tercapainya kesejahteraan dunia dan akhirat, serta dapat juga digunakan sebagai panduan bagi manajemen dalam proses pengadaan tenaga kerja, pelatihan dan sebagainya. Intinya keempat sifat ini merupakan sifat ideal yang harus dimiliki oleh sumber daya insani dalam suatu perusahaan.

CV GTT (Gudange Tahu Taqwa) merupakan salah satu perusahaan kuliner tahu yang berada di kabupaten Kediri. Perusahaan ini selain sebagai wadah dalam menampung dan memasarkan hasil-hasil UKM juga dijadikan sebagai lokasi tujuan wisatawan saat mereka mencari oleh-oleh khas Kediri.

Alasan peneliti memilih CV GTT sebagai objek penelitian dikarenakan letaknya yang strategis yakni pusat oleh-oleh khas Kediri ini hanya berjarak 3,5 km arah utara dari kantor Pemerintah Kabupaten tepatnya di Jalan Pamenang No 01 Dusun Besuk Desa Toyoresmi Kabupaten Kediri. Selain itu dilengkapi dengan Mushola, toilet yang memadai dan *rest area* yang dapat digunakan sebagai tempat istirahat wisatawan sehingga menjadikan objek ini menarik untuk dikunjungi. Beberapa Produk yang dijual sangat banyak yaitu seperti olahan tahu dan oleh-oleh lainnya, seperti stik tahu, gethuk pisang, dan masih banyak berbagai produk olahan tahu lainnya selain itu juga menyediakan produk-produk unggulan hasil dari UKM yang berada di Kediri. GTT kini sudah menjadi destinasi pusat oleh-oleh, jadi tak heran jumlah pengunjung pun

terus mengalami peningkatan terlebih jika sedang *weekend* bisa mencapai 4 kali lipatnya. Adapun perbedaan antara CV GTT dengan pusat oleh-oleh lainnya yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perbandingan antara CV GTT Kediri, Tahu Takwa Mama dan Toko Rahardjo

NO	Keterangan	CV GTT KEDIRI	TAHU TAKWA MAMA	TOKO RAHARDJO
1.	Lokasi	Jl. Pamenang No 01 Desa Toyoresmi Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri	Jl. Yos Sudarso No. 150 Kecamatan Pakelan, Kota Kediri	Jl. Veteran II No. 140, Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri
2.	Jumlah karyawan	16	9	5
3.	Absensi	<i>Finger Print</i>	Manual	Manual

Berdasarkan observasi awal pada 10 Desember 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan CV GTT merupakan terbanyak jika dibandingkan dengan karyawan Tahu Takwa Mama dan Toko Rahardjo. Dari segi absensinya pun juga berbeda, di tahu Takwa Mama dan Toko Rahardjo absensinya masih manual sedangkan di CV GTT absensinya sudah menggunakan *finger print* sehingga dapat diketahui dengan jelas waktu datang karyawan dan waktu pulang karyawan.

Tabel 1.2
Data Absensi Manual Karyawan Periode Juli – Desember 2016

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi			Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Absensi
				Sakit	Ijin	Alpha		

1.	Jul	16	29	0	15	15	30	6,47 %
2.	Ag	16	29	3	15	15	33	7,11 %
3.	Sept	16	28	6	16	14	36	8,03 %
4.	Okt	16	29	4	17	13	34	7,33 %
5.	Nov	16	28	1	13	14	28	6,25 %
6.	Des	16	29	3	15	20	38	8,18 %

Sumber Data: Absensi Karyawan CV GTT.

Pengukuran tingkat absensi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.⁵

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Ketidakhadiran}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Hari Kerja}} \times 100\%$$

Tabel 1.3
Data Absensi *Finger Print* Karyawan Periode Juli – Desember 2020

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi			Tingkat Absensi
				Tidak Hadir	Terlambat	Pulang Awal	
1.	Jul	16	29	22	17	10	4,74 %
2.	Ag	16	29	23	16	11	4,96 %
3.	Sept	16	28	22	11	9	4,91 %
4.	Okt	16	29	22	13	9	4,74 %
5.	Nov	16	28	21	12	10	4,69 %
6.	Des	16	29	21	8	9	4,52 %

Sumber Data: Absensi Karyawan CV GTT.

Pengukuran tingkat absensi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.⁶

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Ketidakhadiran}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Hari Kerja}} \times 100\%$$

⁵ Ari Ai Abidin, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA (Persero) TBK Kantor Cabang Pembantu Sudirman Bandung*, (Skripsi Manajemen, Universitas Pasundan Bandung, 2017), 5.

⁶ Ari Ai Abidin, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA (Persero) TBK Kantor Cabang Pembantu Sudirman Bandung*, (Skripsi Manajemen, Universitas Pasundan Bandung, 2017), 5.

Dari tabel 1.2 dan tabel 1.3 tersebut dapat kita lihat bahwa tingkat tidak hadir karyawan bagian toko mengalami penurunan setelah diterapkannya *finger print*. Presentase tidak hadir tertinggi pada absensi *finger print* terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar 5,13%.

Tabel 1.4
Data Penjualan CV GTT Kediri Tahun 2016 – 2020

No	Tahun	Penjualan (Rp)
1.	2016	604.016.392
2.	2017	644.291.418
3.	2018	768.341.986
4.	2019	988.888.480
5.	2020	1.203.599.521

Sumber: Data Penjualan CV GTT.

Tabel di atas menunjukkan bahwa penjualan produk di CV GTT Kediri selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan meningkat sehingga menyebabkan kinerja perusahaan juga ikut meningkat. Disiplin kerja dilakukan oleh atasan kepada karyawan bagian toko, dengan cara memantau dan mengevaluasi laporan pekerjaan yang telah diselesaikan dan melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan dan selalu memotivasi karyawan agar giat dalam bekerja. CV GTT berusaha agar konsumennya tidak pindah langganan dengan semaksimal mungkin memberikan kepuasan dan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya dan menyediakan produk-produk yang sekiranya dibutuhkan oleh para konsumennya.

Peraturan kerja yang telah dibuat di GTT bertujuan agar tercapainya keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan, serta kejelasan mengenai kewenangan dan kewajiban perusahaan. Selain itu juga bertujuan agar dijadikan pedoman bagi pengusaha dan karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing demi terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja karyawan juga menjadi sorotan bagi perusahaan, karena disiplin sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan terutama untuk mendisiplinkan karyawan agar disiplin diri dalam melaksanakan pekerjaan. Pendisiplinan karyawan yang dilakukan di CV GTT diantaranya dengan membuat *Job Description*, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan absensi kehadiran dengan menggunakan teknologi modern yakni *Finger Print*, sehingga absen karyawan sangat akurat dan tidak dapat diwakilkan oleh pihak lain. Penerapan absensi sidik jari (*finger print*) ini dilakukan dengan tujuan untuk memudahkan atasan agar dapat melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing karyawan. Karena saat menggunakan absensi manual, tidak terlihat tingkat kedisiplinan para karyawan, dalam absensi manual tidak terdapat keterangan kapan karyawan tersebut datang dan kapan karyawan tersebut pulang, selain itu karyawan bisa menitip absen kepada karyawan lain dan juga merapelnya pada hari lain.

Disiplin menunjukkan suatu keadaan dimana karyawan mematuhi dan menghormati peraturan dan ketetapan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Disiplin kerja digunakan pimpinan agar dapat berkomunikasi dengan para

karyawan agar mereka dapat mengubah perilaku mereka sesuai dengan peraturan yang dibuat sehingga mendorong terciptanya kinerja yang baik. Besarnya tanggungjawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan, menunjukkan bahwa disiplin kerja terlaksana dengan baik. Rasa disiplin datang dari kesadaran karyawan itu sendiri dan tanpa paksaan dari pihak manapun sehingga karyawan tersebut selalu melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin dan penuh rasa tanggungjawab. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya dan semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai, maka dari itu kedisiplinan sangat penting dalam suatu organisasi. Intinya kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.⁷

Penting bagi karyawan agar memahami bahwa dengan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan membawa keuntungan baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Maka dari itu diperlukan adanya kesadaran karyawan agar mematuhi segala peraturan yang sudah dibuat. Karyawan yang memiliki rasa kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi oleh atasan, akan patuh pada peraturan yang dibuat pada lingkungan kerja dengan kesadaran sendiri tanpa ada rasa paksaan dan tidak akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Tidak hanya karyawan saja yang harus berdisiplin tetapi perusahaan juga harus membuat peraturan dengan jelas, mudah dipahami

⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 332.

dan bersifat adil yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun karyawan yang terendah. Bila peraturan yang telah dibuat sering dilanggar dan diabaikan oleh karyawan maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan tersebut buruk, sedangkan bila karyawan patuh dan tunduk pada peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang baik.⁸

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil pekerjaan yang memiliki pengaruh dan berkaitan erat dengan tujuan suatu organisasi karena memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi. Kata kinerja berasal dari “performance” yang berarti prestasi atau hasil kerja. Tetapi dalam hal ini kinerja tidak hanya prestasi kerja atau hasil kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah “bagaimana proses kerja itu berlangsung”. Dalam ruang lingkup kecil kinerja itu adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

CV GTT mengedepankan karyawan sebagai sumber daya manusia karena menjadi inti dari proses operasional yang dapat memberikan pelayanan dengan baik terhadap para konsumen sehingga akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan. Kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Dimana karyawan mampu proaktif, bekerja keras, loyal serta memiliki disiplin tinggi dan bertanggungjawab terhadap setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan yang pada akhirnya akan tercapai kinerja yang optimal.

“Saya selalu mengawasi kinerja karyawan disini, juga membimbing dan mengarahkan mereka sehingga ketika bekerja dapat dikontrol apakah telah sesuai dengan peraturan yang telah disepakati disini, sehingga

⁸ Rizon Pranata, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk.*, (Skripsi, Universitas Bengkulu, 2014), 1.

mereka lebih disiplin dan memiliki rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satunya, bila ada karyawan yang terlambat masuk kerja, saya akan mengingatkannya agar karyawan bisa datang tepat waktu. Saya percaya dengan kinerja yang baik maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mengatasi masalah yang terjadi pada perusahaan dengan baik. Kinerja juga menjadi pondasi tercapainya tujuan perusahaan.”⁹

Kedisiplinan karyawan menjadi salah satu sorotan yang harus mendapat perhatian terutama saat karyawan bekerja. Kinerja karyawan akan memuaskan jika karyawan disiplin, dan sebaliknya kinerja karyawan akan kurang memuaskan jika karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dengan adanya absensi. Karyawan yang datang tepat waktu akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan yang datang terlambat akan menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Perusahaan manapun selalu mendambakan tercapainya kinerja karyawan dengan baik, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan mempunyai cara sendiri untuk mengembangkan serta meningkatkan kinerja perusahaannya. Agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat terealisasikan dengan baik, maka perlu dilakukan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Tingginya produktivitas perusahaan dapat tercapai karena kinerja karyawan yang baik dan memuaskan, sedangkan rendahnya produktivitas perusahaan disebabkan oleh kinerja yang buruk. Kinerja

⁹ Wawancara dengan manajer CV GTT pada hari Rabu 24 Juni 2019 pukul 10.45

karyawan terlihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran dan bagaimana kontribusi mereka terhadap organisasi.¹⁰

Berawal dari permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada CV Gudange Tahu Taqwa (GTT) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada CV Gudange Tahu Taqwa (GTT) Desa Toyoresmi Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri)”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian dari konteks penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka dapat ditarik suatu permasalahan yang akan dikaji lebih mendalam pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana mekanisme pendisiplinan kerja karyawan CV GTT?
2. Bagaimana kinerja karyawan CV GTT?
3. Bagaimana peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan CV GTT?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari konteks penelitian serta fokus penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui mekanisme pendisiplinan kerja karyawan CV GTT.

¹⁰ Endang Sumaeni, *Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur*, (Skripsi UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018), 3.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan CV GTT.
3. Untuk mengetahui peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan CV GTT.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti

- a. Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai disiplin kerja sekaligus kinerja karyawan.
- b. Dapat menerapkan serta membandingkan antara ilmu yang didapat selama perkuliahan yang berkaitan dengan penelitian dan keadaan yang sebenarnya secara langsung pada obyek penelitian.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi perpustakaan IAIN Kediri khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan dapat membantu penelitian selanjutnya yang membahas permasalahan sama.

3. Bagi Pembaca

Dapat memberi informasi atau pengetahuan tentang peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan CV GTT.

4. Bagi Usaha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif bagi usaha yang terkait yaitu CV Gudange Tahu Taqwa (GTT) Kediri. Serta dapat dijadikan dorongan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan disiplin kerja dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka mempunyai tujuan untuk menjelaskan judul dan isi singkat kajian-kajian yang pernah dilakukan, buku-buku atau tulisan-tulisan yang ada terkait dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini telaah pustaka yang digunakan peneliti yaitu:

1. *Peranan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Departemen PPIC PT. X*, oleh Pingkan Marsel Yunardyan mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui peran disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di departemen PPIC PT. X. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, dengan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di departemen PPIC PT. X.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini juga meneliti tentang disiplin kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian dahulu menggunakan tiga variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan dua variabel yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. *Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*, oleh Zuhria Husnia Hasibuan mahasiswi UIN Sumatera Utara. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan hasil bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Motivasi kerja merupakan faktor dominan paling dominan yang berpengaruh besar terhadap kecenderungan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah adalah penelitian ini juga meneliti tentang disiplin kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian dahulu menggunakan empat variabel yaitu disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan dua variabel yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur*, oleh Endang Sumaeni mahasiswi UIN Sunan Ampel Surabaya. Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di bank muamalat KC surabaya – mas mansyur. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan hasil penelitian bahwa secara simultan variabel kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

variabel kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini juga meneliti tentang disiplin kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian dahulu menggunakan tiga variabel yaitu disiplin kerja, kompensasi karyawan dan kinerja karyawan sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan dua variabel yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. *Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, oleh Khoirotul Bariyah mahasiswi Universitas Waisnuwardhana Malang. Fokus penelitian ini adalah bagaimana Implementasi disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, dengan hasil bahwa disiplin kerja dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama membahas mengenai disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

5. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Di PT. Kampung Coklat Desa Plosorejo Kademangan Blitar*, oleh Ely Sekar Sari mahasiswi IAIN Tulungagung. Fokus penelitian ini adalah bagaimana strategi PT. Kampung Coklat dalam meningkatkan kinerja

karyawan melalui disiplin dan motivasi kerja. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, dengan hasil penelitian bahwa strategi pimpinan dalam meningkatkan kinerja melalui disiplin dan motivasi kerja di PT. Kampung Coklat adalah meliputi pemberian motivasi berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, umrah, santunan bagi keluarga karyawan yang meninggal, dan hukuman. Pemberian disiplin yaitu berupa pemberian surat peringatan bagi karyawan yang melanggar peraturan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama membahas mengenai disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu memfokuskan pada strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penelitian sekarang memfokuskan pada peranan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan.