



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PIZZA HUT WILAYAH JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Rizky Pratama

1502025233

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PIZZA HUT WILAYAH JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Rizky Pratama

1502025233

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **”PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PIZZA HUT WILAYAH JAKARTA TIMUR”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 06 Desember 2019



(Rizky Pratama)  
NIM 1502025233

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PIZZA HUT WILAYAH JAKARTA TIMUR**



**NAMA** : **RIZKY PRATAMA**

**NIM** : **1502025233**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, M.M.	
Pembimbing II	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PIZZA HUT WILAYAH  
JAKARTA TIMUR**

Yang disusun oleh :

Rizky Pratama

1502025233

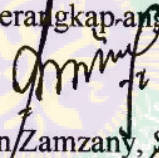
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 06 Desember 2019

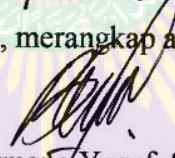
**Tim Penguji**

Ketua, merangkap anggota :



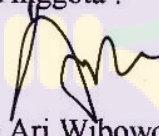
(Faizal Ridwan/Zamzany, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Budi Permana Yusuf, S.E., M.M.)

Anggota :



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rizky Pratama  
NIM : 1502025233  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PIZZA HUT WILAYAH JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 06 Desember 2019

Yang Menyatakan



(Rizky Pratama)

## RINGKASAN

Rizky Pratama (1502025233)

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PIZZA HUT WILAYAH JAKARTA TIMUR**

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Variabel yang digunakan yaitu Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen dan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur, yang berjumlah 81 orang.

Hasil uji statistik T variabel yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan thitung sebesar  $0,731 < 1,66462$ , tingkat signifikansi  $0,467 > 0,05$  maka Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya nilai Thitung variabel yaitu Budaya Organisasi ( $X_2$ ) menunjukkan thitung sebesar  $5,874 > 1,66462$ , tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji F menunjukkan Fhitung sebesar  $106,376 > F_{3,11}$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **ABSTRACT**

Rizky Pratama (1502025233)

### **THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEES JOB SATISFACTION OF PIZZA HUT EAST JAKARTA REGION**

*Final Task. Strata one management study program faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.*

*Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Job Satisfaction.*

*This study aims to determine the effect between Work Discipline and Organizational Culture for Job Satisfaction. The variables used are Work Discipline and Organizational Culture as independent variables and Job Satisfaction variables as the dependent variable. The population in this study were all Pizza Hut East Jakarta Region employees, totaling 81 people.*

*T variable statistical test results, namely Ape Work Discipline ( $X_1$ ) shows tcount of  $0.731 < 1.66462$ , significance level  $0.467 > 0.05$ , Work Discipline partially does not have a significant positive effect on Job Satisfaction. Furthermore, the tcount variable, Organizational Culture ( $X_2$ ), shows tcount of  $5.874 > 1.66462$ , significance level of  $0.000 < 0.05$ , then Organizational Culture partially has a significant positive effect on Job Satisfaction. The results of the F test show F count of  $106.376 > F 3.11$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , so that it can be interpreted that Work Discipline and Organizational Culture simultaneously or jointly have a significant effect on Job Satisfaction.*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman. Pada akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur”. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Pd. Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA dan dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

7. Ibu Dr. Ir Sintha Wahjusaputri, M.M selaku dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Orang tua dan keluarga penulis, atas doa, cinta, dukungan, waktu, dan segalanya untuk penulis di sepanjang hidup penulis. Tanpa dukungan kalian penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Irna Erfiana yang selalu memberikan *support* terbaiknya.
10. Kepada semua teman-teman penulis dan semua pihak-pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasinya.

Semoga semua kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah SWT.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki sangat banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan penyusunan skripsi kedepannya. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Jakarta, 06 Desember 2019



Rizky Pratama

## DAFTAR ISI

Nomor	Judul	Halaman
	<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
	<b>PERNYATAAN ORISINILITAS</b> .....	<b>ii</b>
	<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
	<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
	<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>v</b>
	<b>RINGKASAN</b> .....	<b>vi</b>
	<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
	<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
	<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
	<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
	<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
	<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
	<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1	Latar Belakang .....	1
1.2	Permasalahan.....	5
1.2.1	<i>Identifikasi Masalah</i> .....	10
1.2.2	<i>Pembatasan Masalah</i> .....	10
1.2.3	<i>Perumusan Masalah</i> .....	11
1.3	Tujuan Penelitian .....	11
1.4	Manfaat Penelitian .....	12
	<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1	Gambaran Penelitian Terdahulu.....	13
2.2	Telaah Pustaka .....	24
2.2.1	<i>Kepuasan Kerja</i> .....	24
2.2.1.1	<i>Pengertian Kepuasan Kerja</i> .....	24
2.2.1.2	<i>Variabel-Variabel Kepuasan Kerja</i> .....	26

2.2.1.3 Teori Kepuasan Kerja .....	27
2.2.1.4 Dimensi Kepuasan Kerja .....	29
2.2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja .....	30
2.2.1.6 Pengukuran Kepuasan Kerja .....	31
2.2.2 Disiplin Kerja.....	34
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	34
2.2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	34
2.2.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja .....	36
2.2.2.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja .....	37
2.2.2.5 Dimensi Disiplin Kerja.....	39
2.2.2.6 Indikator Disiplin Kerja .....	39
2.2.3 Budaya Organisasi.....	40
2.2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	40
2.2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	41
2.2.3.3 Jenis-Jenis Budaya Organisasi .....	42
2.2.3.4 Dimensi Budaya Organisasi.....	43
2.2.3.5 Indikator Budaya Organisasi .....	44
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	45
2.4 Rumusan Hipotesis .....	49
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian.....	50
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	51
3.3 Populasi dan Sampel .....	54
3.3.1 Populasi .....	54
3.3.2 Sampel.....	54
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	55
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.5 Teknik Pengelolaan Data dan Analisis Data.....	59
3.5.1 Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas .....	59
3.5.1.1 Uji Validitas Data .....	59

3.5.1.2 Uji Reliabilitas .....	60
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	60
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	60
3.7 Analisis Linier Berganda.....	63
3.7.1 Koefisien Korelasi.....	63
3.7.2 Analisis Regresi Linier.....	64
3.7.3 Uji Parsial (Uji Statistik T).....	65
3.7.4 Uji Simultan (Uji Statistik F).....	66
3.7.5 Koefisien Determinasi.....	67
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	69
4.1.1 Sejarah Pizza Hut .....	69
4.1.2 Visi dan Misi .....	71
4.1.2.1 Visi Pizza Hut .....	71
4.1.2.2 Misi Pizza Hut .....	72
4.1.3 Struktur Organisasi Pizza Hut.....	73
4.1.4 Bisnis Utama Perusahaan.....	74
4.1.5 Gambaran Umum Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur.....	76
4.2 Hasil Pengelolaan Data dan Pembahasan .....	78
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	78
4.2.1.1 Uji Validitas.....	78
4.2.1.2 Uji Reabilitas.....	81
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	82
4.2.2.1 Analisis Per Variabel .....	82
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	109
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	116
4.4.1 Koefisien Korelasi.....	116
4.4.2 Analisis Regresi Linier.....	118
4.4.3 Uji Statistik T (Parsial).....	119
4.4.4 Uji Statistik F(Simultan) .....	120
4.4.5 Koefisien Determinasi.....	121

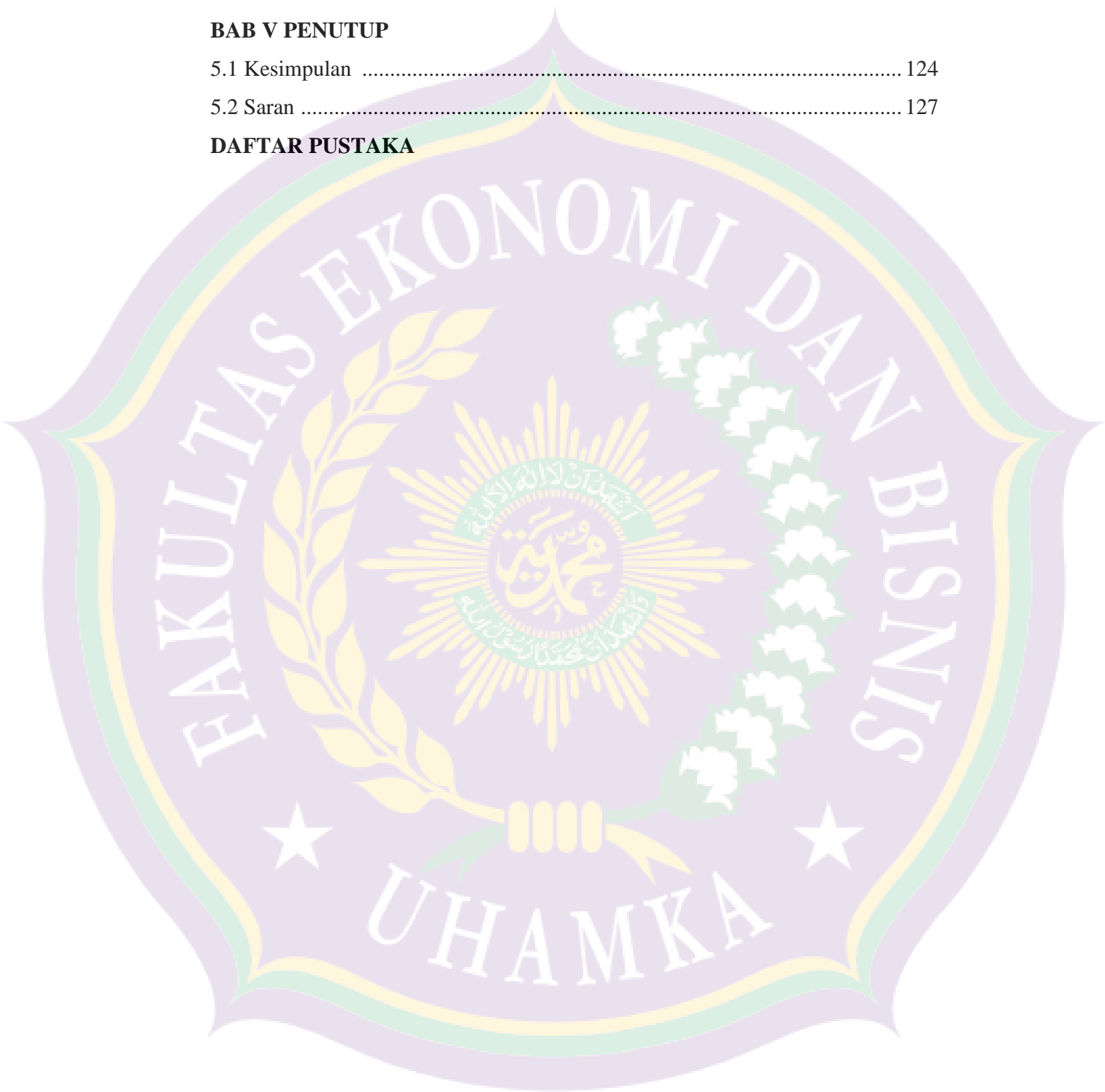
4.5 Pembahasan Umum.....	122
--------------------------	-----

**BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	124
----------------------	-----

5.2 Saran .....	127
-----------------	-----

**DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Faktor Kepuasan Kerja Karyawan di Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur .....	5
2.	Absensi Karyawan .....	7
3.	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	17
4.	Operasional Variabel .....	52
5.	Kegiatan dan Waktu Penelitian .....	57
6.	Skor Nilai Skala Likert .....	58
7.	Pengambilan Keputusan ada tidaknya Auto Korelasi .....	62
8.	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	64
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	77
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	78
12.	Uji Validitas Disiplin Kerja .....	79
13.	Uji Validitas Budaya Organisasi .....	79
14.	Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	80
15.	Hasil Uji Realibilitas .....	81
16.	Hasil Statistik Deskriptif .....	82
17.	Saya selalu masuk kerja tepat waktu .....	83
18.	Saya tidak pernah beristirahat sebelum waktunya .....	83
19.	Saya tidak pernah pulang bekerja sebelum waktunya .....	84
20.	Berpakaian sesuai dengan peraturan .....	84
21.	Saya selalu bicara dengan sopan terhadap atasan dan sesama rekan kerja .....	85
22.	Saya selalu mentaati peraturan perusahaan .....	85
23.	Saya bertingkah laku dengan baik .....	86
24.	Saya Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan .....	86
25.	Saya menjalin hubungan baik dengan setiap bagian kerja di dalam perusahaan .....	87

26. Saya mentaati norma kerja yang berlaku.....	88
27. Saya mentaati peraturan mengantar pizza sesuai ketentuan .....	88
28. Saya menggunakan atribut sesuai dengan peraturan .....	89
29. Variabel Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	89
30. Dalam bekerja saya bersikap inovatif .....	91
31. Dalam mengambil keputusan saya selalu memperhitungkan resiko .....	91
32. Saya selalu cermat dalam pekerjaan .....	92
33. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat .....	93
34. Saya mengerti apa yang dilakukan untuk mencapai keinginan .....	93
35. Saya berpandangan bahwa aktivitas pekerjaan yang dilakukan berguna untuk kemudian hari .....	94
36. Saya berpandangan bahwa aktivitas pekerjaan yang saya lakukan berguna untuk karyawan lain.....	95
37. Saya membantu pekerjaan karyawan lain bila ada yang mengalami kesulitan .....	95
38. Saya tidak pernah mengesampingkan kerja sama tim. ....	96
39. Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim .....	97
40. Perusahaan melakukan acara <i>familygathering</i> secara rutin .....	97
41. Saya mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi .....	98
42. Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan .....	98
43. Saya bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya .....	99
44. Variabel Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ).....	100
45. Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.....	101
46. Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik .....	102
47. Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan .....	103



48. Saya merasa atasan membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja .....	103
49. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan .....	104
50. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis.....	105
51. Saya senang dengan kenaikan jabatan di perusahaan.....	105
52. Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan .....	106
53. Saya menerima gaji berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya .....	106
54. Saya senang karena sistem penggajian di perusahaan dilakukan secara adil .....	107
55. Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	108
56. Hasil Uji Normalitas .....	110
57. Hasil Uji Multikolonieritas .....	112
58. Hasil Uji Auto Korelasi .....	114
59. Koefisien Korelasi Parsial antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja .....	116
60. Koefisien Korelasi Parsial antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.....	117
61. Hasil Regresi Linier Berganda.....	118
62. Hasil Uji T (Parsial).....	119
63. Hasil Uji F (Simultan) .....	120
64. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	121

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	48
2.	Struktur Organisasi PizzaHut.....	73
3.	Grafik Normalitas P-P Plot.....	111
4.	Grafik <i>Scatterplot</i> (Uji Heteroskedastisitas).....	113

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	1/33
2.	Data Kuesioner.....	6/33
3.	Output Data SPSS.....	12/33
4.	Tabel R (df=1-86).....	23/33
5.	Tabel T (df=50-80).....	25/33
6.	Tabel F (df=50-80).....	26/33
7.	Tabel Durbin Watson (80-90).....	27/3
8.	Formulir Pengajuan judul proposal skripsi.....	28/33
9.	Formulir Pengajuan persetujuan judul proposal skripsi.....	29/33
10.	Surat Tugas.....	30/33
11.	Surat Keterangan Penelitian.....	31/33
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	32/33
13.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	33/33

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keunikan suatu negara bisa dikenal melalui kebudayaan tapi bisa juga dikenal dari makanan-makanan yang berasal dari suatu negara tersebut. Restoran-restoran siap saji yang dimiliki setiap negara telah menyebar keseluruh dunia. Restoran-restoran dengan tempat duduk dan pelanggannya dapat membawa pesanan mereka ke meja untuk dimakan dengan suasana yang lebih mewah dikenal sebagai restoran siap saji. Makanan cepat saji (*fast food*) adalah makanan yang tersedia dalam waktu cepat dan siap disantap, hampir setiap orang suka dengan jenis makanan seperti ini karena jenis makanan ini dapat diperoleh dengan mudah. Pengolahan dan penyiapannya juga lebih mudah dan cepat, makanan siap saji mempunyai kelebihan yaitu penyajian cepat sehingga hemat waktu dan dapat dihidangkan dengan mudah, tempat penyajian yang higienis dan praktis. Salah satu negara yang mengkonsumsi makanan siap saji adalah Indonesia.

Restoran siap saji bisa berkembang di Indonesia karena budaya masyarakat Indonesia yang sudah modern, dimana kebiasaan masyarakat saat ini menginginkan kepraktisan dan kecepatan. Kenyataan pada saat ini sudah banyak produk yang dihasilkan oleh perusahaan dengan produk yang sejenis atau sama, kemudian saling bersaing berebut pasar konsumen. Selain menciptakan pelayanan yang memuaskan dan merek yang terkenal, produk yang berkualitas juga harus diperhatikan karena perusahaan juga harus mengetahui apa keinginan para

konsumen. Restoran siap saji yang banyak bermunculan membuat dunia bisnis restoran di bidang *franchising* semakin berkembang.

Motif yang membuat seseorang memiliki keinginan membeli produk secara rutin disebut motif pelanggan. Perusahaan harus melakukan strategi pemasaran yang baru karena motif pelanggan yang selalu berubah-ubah. Pengaruh kebudayaan, sosial, pribadi dan psikologi membentuk pola konsumsi masyarakat terhadap suatu produk. Konsumen akan memutuskan pembelian atau tidak suatu produk apabila produk tersebut sedang dibutuhkan atau tidak. Pengaruh besar yang membuat keputusan pembelian bagi para konsumen yaitu iklan, kualitas suatu produk dari suatu perusahaan akan mudah diketahui oleh konsumen melalui iklan. Iklan bisa memberikan suatu pengetahuan dan informasi, membujuk dan mengingatkan konsumen tentang suatu produknya. Pengetahuan konsumen yang minim akan menimbulkan rasa kurang puas dan tidak akan mengulangi pembelian.

Salah satu contoh restoran yang melakukan bisnis internasional adalah Pizza Hut dari Italia. Pizza Hut merupakan restoran cepat saji dan praktis, konsumen tidak perlu waktu yang lama untuk mendapatkan pesanan mereka, oleh karena itu hadirnya Pizza Hut sangat menguntungkan bagi konsumen. Supaya dapat bertahan dan memperoleh laba dalam jangka panjang Pizza Hut harus menyadari dengan baik bahwa pelanggan adalah aset yang berharga bagi perusahaan. Pizza Hut berkesimpulan bahwa pelanggan yang merasa puas akan memberi keuntungan bagi perusahaan, selain pelanggan tersebut akan menjadi pelanggan yang setia, pelanggan tersebut juga akan melakukan komunikasi "*word of mouth*

*communication*” positif kepada orang lain, Pizza Hut harus berusaha memberikan kepuasan terhadap pelanggannya supaya konsumen lain terbujuk dan akan menjadi pelanggan baru bagi perusahaan.

Karyawan di Pizza Hut terbagi menjadi dua bagian, yaitu *FoH (Front of House)* dan *BoH (Back of House)*. Tugas *FoH* adalah sebagai *server* (pelayan) yang memberikan pelayanan langsung kepada customer, seperti : mengantar tamu sampai ke tempat duduk, mengambil pesanan, mengantar pesanan, kasir dan lain-lain. Tugas *BoH* adalah mengurus segala hal yg berhubungan dengan pembuatan produk di area *kitchen*, lalu di bagi menjadi beberapa *section* (bagian), yaitu : *section topping*, *section pasta*, *section bar*, *section salad* dan *section steward* (cuci piring dan kebersihan).

Setiap perusahaan yang didirikan pada dasarnya memiliki harapan bahwa suatu saat nanti akan mengalami perkembangan pada perusahaannya dan mengharapkan tercapainya kepuasan kerja dalam lingkungan kerjanya. Maka dari itu hadirnya suatu perusahaan besar maupun kecil tidak akan terlepas dari faktor sumber daya manusia. Orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di perusahaan adalah maksud dari sumber daya manusia. Setiap perusahaan pasti berusaha untuk memiliki karyawan yang dapat berpartisipasi dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang mampu memberikan prestasi kerja.

Sumber daya manusia adalah salah satu hal paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena hanya manusia yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Mengingat perannya yang sangat penting,

sudah seharusnya suatu perusahaan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aspek yang harus dipertahankan suatu organisasi sesuai dengan tuntutan yang biasa dihadapi organisasi untuk menjawab tantangan yang ada. Dengan demikian, langkah utama organisasi adalah untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Program perekrutan yang baik atau pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan tidaklah cukup untuk meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam perusahaan, akan tetapi harus ada program untuk menjaga kepuasan setiap individu karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menjaga dan membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Semua hal tersebut diharapkan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan, hal ini adalah bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

Adanya kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi akan membuahkan hasil yang berbeda dengan organisasi yang karyawannya merasa tidak puas dengan organisasi. Menurut Dadang (2013:15) keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja cerminan perasaan dari seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian (2013:295) kepuasan kerja adalah bagaimana cara melihat seseorang baik yang positif dan juga negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan bagian dari keefektifan perusahaan, dengan meningkatnya kepuasan

kerja di dalam perusahaan maka akan tercipta kelancaran proses komunikasi antara karyawan dengan perusahaan dan memperlancar perusahaan tersebut.

Berkaitan dengan kepuasan kerja penulis menemukan masalah pada Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Faktor Kepuasan Kerja Karyawan di Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur.**

No	Uraian	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Kesalahan input	4	0,22%
2.	Kesalahan pembuatan pizza	5	0,27%
3.	Kedekatan karyawan dengan manajer	4	0,22%
4.	Imbalan yang kurang pantas	5	0,27%
<b>Total Responden</b>		18	0,98%

*Sumber : Data diolah oleh penulis hasil wawancara dari 18 responden Pizza Hut Mall Cibubur Junction dan Pizza Hut Mall Cijantung*

Dilihat dari tabel di atas, bahwa karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur masih merasakan ketidakpuasan dalam hal pekerjaan. Dari tabel di atas penulis menguraikan permasalahan yang terjadi di Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur yaitu kesalahan input pada bagian *FoH (Front Of House)*, kesalahan input dapat berdampak kepada kesalahan pembuatan pizza pada bagian *BoH (Back of House)* sehingga karyawan akan ditegur oleh manajer dan menimbulkan ketidakpuasan antar sesama karyawan.

Sebaliknya kesalahan pembuatan pizza akan berdampak kepada bagian *FoH (Front Of House)* karena input yang dilakukan sudah sesuai tetapi pizza yang dibuat tidak sesuai pesanan sehingga karyawan akan ditegur oleh manajer dan menimbulkan ketidakpuasan antar sesama karyawan.

Kedekatan antara karyawan dengan manajer juga menimbulkan ketidakpuasan dengan karyawan yang lain, karena karyawan yang lain merasa



tidak adil dalam pemberian bonus pada hari kerja. Karyawan yang lebih dekat dengan manajer akan lebih mudah mendapatkan bonus dibandingkan karyawan yang tidak dekat dengan manajer.

Imbalan yang kurang pantas dan tidak transparan juga menimbulkan ketidakpuasan para karyawan apabila ada karyawan yang harus menggantikan jam masuk kerja bagi karyawan lain yang tidak masuk kerja. Masalah ini menjadi permasalahan bagi perusahaan dan harus menjadi perhatian dan pertimbangan perusahaan terhadap karyawannya.

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin. Disiplin kerja sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan tanpa adanya kedisiplinan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan dan bisa juga menghambat jalannya program organisasi yang sudah dibuat.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja merupakan kebijakan bagi individu untuk menjadi diri bertanggung jawab supaya mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Memotivasi karyawan salah satunya dengan disiplin, dengan adanya disiplin maka pelaksanaan pekerjaan menjadi baik bagi individu karyawan atau secara kelompok, karena disiplin penting untuk pertumbuhan organisasi. Disamping itu, kinerja yang baik juga dihasilkan oleh disiplin karena disiplin berguna untuk mendidik karyawan supaya mematuhi aturan, prosedur dan kebijakan perusahaan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi

kerja dan efektivitas suatu pekerjaan. Apabila kedisiplinan tidak dijalankan maka kemungkinan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) Para manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya karyawan bisa mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran seseorang supaya bisa menaati peraturan dan norma sosial di suatu perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan menghasilkan produk yang maksimal apabila karyawan tidak mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan selain memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi.

Untuk memenuhi standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka setiap karyawan dituntut supaya memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Tetapi peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan tidak sepenuhnya ditaati oleh para karyawannya terutama dalam kehadiran di tempat kerja. Berikut tabel kehadiran karyawan Pizza Hut Cibubur Junction 4 bulan terakhir :

**Tabel 2**  
**Absensi karyawan Januari – April 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			
		Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan
Januari	43	6	8	2	0
Februari	43	7	3	0	0
Maret	43	4	2	1	1
April	43	1	1	0	0

*Sumber : Data diolah oleh penulis hasil wawancara dari 4 orang karyawan Pizza Hut Mall Cibubur Junction 2019*

Dilihat dari tabel di atas, bahwa masih terdapat beberapa karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta timur disalah satu *outlet* Pizza Hut yaitu Pizza Hut Cibubur Junction selama 4 bulan pada tahun 2019 yang masih kurang disiplin dalam hal kehadiran.

Berkaitan dengan disiplin kerja penulis menemukan masalah yang ada di salah satu *outlet* Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur, yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan seperti keterlambatan dalam jam operasional kerja, tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti istirahat yang tidak tepat waktu, dan juga mangkir dari pekerjaan seperti disaat pengambilan barang lalu karyawan yang berkaitan melakukan kegiatan yang tidak diperlukan.

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai ciri khas yang membedakannya dengan yang lain. Ciri khas itu akan menjadi identitas bagi perusahaan tersebut, ciri khas ini yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Kinicki dan Fugate (2013:32) merupakan seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Budaya organisasi melihat kepada hubungan yang unik dari nilai-nilai, norma-norma dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana individu atau kelompok dalam menuntaskan sesuatu.

Budaya organisasi memiliki nilai-nilai yang harus dimengerti, dijiwai dan diimplementasikan bersama oleh kelompok atau individu yang ada didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana perusahaan atau organisasi membentuk

komitmen untuk mewujudkan visi misi, menarik hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membentuk kekuatan organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi Pizza Hut yang pertama yaitu (*Greeting*)salam atau penyambutan konsumen yang akan mengunjungi restoran Pizza Hut. Keduayaitu (*Seating*) memberikan konsumen tempat duduk sesuai keinginannya di area restoran Pizza Hut. Ketiga yaitu (*Taking The Order*)menerima dan mencatat pesanan konsumen, hal ini berhubungan dengan pesanan di bidang *food and beverage* di restoran Pizza Hut. Keempat yaitu (*Serving Drinks*)mengambil minuman di meja BAR dan mensajikannya kepada konsumen di restoran Pizza Hut. Kelima yaitu (*Serving Starters*) menyajikan makanan pembuka untuk konsumen atas pesenannya. Keenam yaitu (*Serving The Main Course*) menyajikan makanan utama yang telah dipesanan oleh konsumen. Ketujuh yaitu (*Following Up After The Main Course*)memeriksa makanan dan minuman yang telah dipesan konsumen agar tidak terlambat dari waktu yang sesuai prosedur pembuatan produk. Kedelapan yaitu (*Offering Desserts*)menawarkan makanan penutup setelah konsumen selesai makan. Kesembilan yaitu (*Delivering Desserts And Offering The Bill*)mengantarkan makanan penutup dan menawarkan pengambilan bill. Kesepuluh yaitu (*Clearing Dessert, Taking Payment And Thanking*) membersihkan piring kosong dari meja konsumen dan konsumen melakukan pembayaran.

Berkaitan dengan budaya organisasi penulis menemukan masalah pada Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur, yaitu masih banyaknya karyawan *FOH (Front Of House)* yang tidak menjalankan budaya organisasi *10 moment of truth* secara

benar terutama pada budaya organisasi yang keempat (*Serving Drinks*), kelima (*Serving Starters*), kedelapan (*Offering Desserts*), dan kesembilan (*Delivering Desserts And Offering The Bill*).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur”**.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kepuasan Kerja karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur?
2. Bagaimanakah Disiplin Kerja karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur?
3. Bagaimanakah Budaya Organisasi di Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur?
6. Apakah Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah hanya pada variabel bebas (*exsogen atau independent*) variabel yang mempengaruhi yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), serta variabel terikat (*endogen atau dependent*)

variabel yang dipengaruhi yaitu Kepuasan Kerja (Y). Objek analisis karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berkaitan dengan latar belakang dan batasan masalah di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi dunia Akademis

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian - penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan dan menambah pengetahuan bagi mahasiswa, dan pengembangan ilmu mengenai sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan digunakan sebagai referensi untuk pihak manajemen perusahaan, terutama dalam memberikan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahamed, M., & Mahmood, R. (2015). Impact Of Organizational Culture On Job Satisfaction: A Study On Banglalion Communication Ltd, Bangladesh. *European Journal Of Business And Management*, 7(10), 160-174.
- Ahmadi, Candra & Dadang Hermawan. (2013). *E-Business dan E-Commerce*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Amiroso, J. & Mulyanto. (2015). Influence Of Discipline, Working Environment, Culture Of Organization And Competence On Workers' Performance Through Motivation, Job Satisfaction (Study In Regional Development Planning Board Of Sukoharjo Regency). *European Journal Of Business And Management*, 7(36), 86-95.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence Of Competence, Motivation, And Organisational Culture To High School Teacher Job Satisfaction And Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta: Surabaya.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS (Edisi Ketujuh)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kinicki, Angelo., dan Fugate. (2013). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Bandung.



- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Nariswari, L., & Rahardjo, M. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Poliplas Indah Sejahtera). *Diponegoro Journal Of Management*, 388-397.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2013). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Saputra, I. A., & Adnyani, I. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Journal Manajemen Unud*, 6, 12.
- Sekartini, N. L. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. p. 140-153.
- Siagian, (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Siallagan, H., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Sumut Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Maker Stie Sultan Agung*, 2(2), 47-56.
- Sinambela, Litjan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Susilo, C. I., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Prajurit Melalui Motivasi Kerja Di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 1(02), 138-153.
- Sutrisno, Edy.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Wuysang, P. E. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Kfc Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).