

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada PT Nasmoco Cabang Pemuda)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

DEWI RATIH

NIM. 12010112130078

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dewi Ratih
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130078
Fakultas/Jurusan : FEB/ Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nasmoco Cabang Pemuda, Semarang)

Semarang, 21 September 2016

Dosen Pembimbing,

(Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.)
NIP. 19700425 199702 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Dewi Ratih
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130078
Fakultas/Jurusan : FEB/ Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nasmoco Cabang Pemuda, Semarang)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. (.....)

2. Dra. Amie Kusumawardhani, M.Sc., PhD. (.....)

3. Dr. Mahfudz, S.E., M.T. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Dewi Ratih, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Nasmoco Cabang Pemuda Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 21 September 2016

Yang membuat pernyataan,

(Dewi Ratih)

NIM: 12010112130078

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”.

(QS. Al-Insyirah: 5-8)

Dan jika kamu menghitung-hitung nikmat Allah, niscaya kamu tidak dapat menghitung jumlahnya

(QS. An-Nahl:18)

Salah satu pintu terkabulnya doa adalah Doa Orangtua.

Sesungguhnya waktu hanya diputar satu kali saja manfaatkanlah dengan bekerja sungguh-sungguh dan beribadahlah dengan sungguh-sungguh

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Papa Ir. Sutarip Tulis Widodo dan mama Dra. Dwi Ratnawati yang paling aku sayangi dan cintai .
- ❖ Keluarga besar yang senantiasa memberikan *support* kepada penulis.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the impact of employee satisfaction, employee discipline and employee involvement towards employee performance at PT. Nasmoco Branch Office Pemuda Semarang.

Regression analysis is used as a main analysis tool. This study is using census method to quantify the sample totaling 122 respondents. Questionnaire which is the main instrument in this study and interview are used as collection data method. The independent variables in this study are employee satisfaction, employee discipline and employee involvement. While the dependent variable in this study is employee performance.

The result of this study find that employee satisfaction, employee discipline and employee involvement have significant impact towards employee performance.

Keywords : Job Satisfaction, Job Discipline, Employee Involvement, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan, disiplin karyawan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Cabang Pemuda Semarang.

Penelitian ini menggunakan Analisis regresi berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nasmoco cabang Pemuda Semarang yang berjumlah 122 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner (sebagai instrumen utama) dan wawancara. Variabel independen, yaitu kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja dan keterkaitan karyawan. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan 3) variabel keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : kepuasan kerja, disiplin kerja, keterlibatan karyawan, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Nasmoco Cabang Pemuda Semarang)”. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penulisan skripsi ditemui beberapa kesulitan, namun berkat bantuan, motivasi, bimbingan dan doa dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, tidak berlebihan apabila dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT, yang banyak memberikan rahmad dan hidayahnya kepada penulis melalui kesehatan, kekuatan, semangat, kemampuan, kecerdasan , rizki serta inspirasi yang mampu membuat saya terus berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil yang terbaik dan mampu menyelesaikan skripsi ini
2. Kedua Orang tua penulis, bapakku tersayang Ir. Sutarip Tulis Widodo dan ibuku tersayang Dra. Dwi Ratnawati, yang selalu memberikan kasih sayang dan cinta, dukungan moral dan finansial, motivasi, dan doa yang selalu mengalir yang tidak ternilai harganya bagi penulis. Terima kasih atas semua yang engkau berikan.

3. Bapak Dr. Suharnomo SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang dengan segenap kesabaran memberikan bimbingan, ilmu dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M. E. selaku dosen wali yang selama ini telah meluangkan waktu untuk membimbing, mendidik dan memberikan saran pada penulis selama menempuh pendidikan di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Yang telah sabar mengajar, membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa. Serta seluruh staff dan karyawan baik perpustakaan, tata usaha, laboratorium yang telah membantu dalam kelancaran proses belajar mengajar di kampus selama ini.
8. Bapak Sujaka selaku Kepala Cabang PT Nasmoco Cabang Pemuda Semarang yang telah memberikan persetujuan arahan dan ilmu selama penelitian.
9. Bapak Bernardus Oky D. N selaku ADH / Personalia PT Nasmoco Cabang Pemuda Semarang yang telah memberikan persetujuan arahan dan ilmu selama penelitian.
10. Irma Susanti yang telah membantu kelancaran dalam melakukan penelitian.

11. Seluruh Karyawan PT Nasmoco Cabang Pemuda yang telah memberikan bantuan sebagai responden berguna untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kakak Iparku mbak Rikha Sulistyoningsih. Terimakasih atas dukungan, inspirasi, arahan, motivasiserta semangat bagi penulis
13. Teman-teman baikku Tamara Citra, Fiha Alfihanni, Neddy Sihombing, Audina Rahma, Dian Mutiara, Rosdianita N.F, Ayu Kusumowardani, Mia Anggraeni, Sofia Farahlistya, Annisa Yuwantina dan Bistok Sinurat, Elang Dani yang selalu memberi dukungan doa dan semangat.
14. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2012 yang sangat membantu dalam proses perkuliahan dari awal hingga akhir
15. Dan untuk semua pihak yang tak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih untuk kalian semua.

Semarang, 21 September 2016

(Dewi Ratih)

NIM: 12010112130078

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
1.3.1 Tujuan Penelitian	11
1.3.2 Kegunaan Penelitian	11
1.4 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Kinerja Karyawan	14

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.1.2 Indikator Kinerja	15
2.1.1.3 Ukuran Kinerja Karyawan	17
2.1.1.4 Dimensi atau Kriteria Penilaian terhadap Kinerja Karyawan	18
2.1.2 Kepuasan Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	20
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	20
2.1.2.4 Korelasi Kepuasan.....	22
2.1.3 Disiplin Kerja	25
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.1.3.2 Tipe kegiatan pendisiplinan	27
2.1.3.3 Indikator-indikator Kedisiplinan	27
2.1.4 <i>Employee Engagement</i>	30
2.1.4.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	30
2.1.4.2 Manfaat Pelibatan Karyawan	32
2.2 Hubungan Antar Variabel	32
2.2.1 Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja	32
2.2.2 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	33

2.2.3 Hubungan antara <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.3 Penelitian Terdahulu	34
2.4 Kerangka Pemikiran	40
2.5 Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
3.1.1 Variabel Penelitian	41
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Jenis dan Sumber Data	44
3.5 Metode pengumpulan Data	44
3.6 Metode Analisis Data.....	45
3.6.1 Analisis Kualitatif	46
3.6.2 Analisis Kuantitatif	47
3.7 Alat Analisis data	47
3.7.3 Uji Kualitas Data	47
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	50
3.7.5 Pengujian Hipotesis	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	55
4.1.1 Sejarah PT Nasmoco Group Cabang Pemuda Semarang	55

4.1.2 Visi dan Misi PT. Nasmoco Group Cabang Pemuda	
Semarang	58
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Nasmoco Group Cabang Pemuda	
Semarang	59
4.2 Hasil Pengolahan Data	65
4.2.1 Identitas Responden.....	65
4.2.2 Analisis Tabulasi Silang (<i>Crosstab</i>).....	69
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif	70
4.2.4 Uji Kualitas Data	77
4.2.5 Hasil Uji Reliabilitas	82
4.2.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	83
4.2.6.1 Hasil Uji Normalitas.....	83
4.2.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas	85
4.2.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
4.2.7 Hasil Analisis Data	87
4.3 Interpretasi Hasil	90
4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	90
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	91
4.3.3 Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja	
Karyawan.....	92
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Keterbatasan.....	96
5.3 Saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> Latar Belakang Masalah	4
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Nasmoco tahun 2013-2015.....	7
Tabel 1.3 Data Penjualan Mobil Toyota PT Nasmoco Cabang Pemuda Tahun 2013 – 2015	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator yang Digunakan dalam Penelitian	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	65
Tabel 4.2 Umur Responden.....	66
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	67
Tabel 4.4 Masa Kerja	68
Tabel 4.5 <i>Crosstabulation</i> Usia, Masa Kerja dan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.6 <i>Crosstabulation</i> Usia, Masa Kerja dan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.7 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 4.8 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Disiplin Kerja.....	73
Tabel 4.9 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Keterlibatan Kerja	75
Tabel 4.10 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.11 Nilai KMO Variabel Kepuasan Kerja (X_1).....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1).....	78
Tabel 4.13 Nilai KMO Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)	79

Tabel 4.15 Nilai KMO Variabel Keterlibatan Kerja (X_3).....	80
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (X_3).....	81
Tabel 4.17 Nilai KMO Variabel Kinerja Karyawan (Y)	81
Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	82
Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.22 Koefisien Regresi, Uji F, Uji T dan Determinasi.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	40
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas.....	84
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran A Lembar Persetujuan Usulan Penelitian

Lampiran B Kuesioner

Lampiran C Hasil Kuesioner

Lampiran D Hasil Olah Data

Lampiran E Surat Pernyataan Sudah Melakukan Penelitian

Lampiran F Hasil Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat cepat. Banyaknya perusahaan-perusahaan besar mulai bermunculan dan siap bersaing dengan perusahaan lain yang ada diluar sana. Keberhasilan suatu perusahaan didukung dengan salah satunya yaitu dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik. Setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dilakukan agar perusahaan mampu mencapai tujuannya. Kinerja yang maksimal tentu saja merupakan cita-cita bagi setiap perusahaan yang memberikan tugas pekerjaannya kepada setiap karyawannya, karena apabila kinerja karyawan itu maksimal dan memuaskan maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang maksimal dan dapat mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Mangkunegara (dalam Mutmainah, 2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Suryadi Prawiro Sentono (dalam Armanu & Mandayanti, 2011) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dalam melaksanakan tugas pekerjaannya tingkat kepuasan setiap karyawan berbeda-beda. Kepuasan seseorang yang dapat menilai adalah dirinya sendiri. Kepuasan seseorang apabila dapat terpenuhi semuanya oleh perusahaan, maka karyawan akan memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya dan tugas-tugas yang diberikan akan lebih cepat terselesaikan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya.

Setiap perilaku organisasi pasti membahas arti pentingnya kepuasan kerja. Menurut (Handoko, 2001) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Selain itu menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2012) terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut : *Need fulfilment* (pemenuhan kebutuhan), *Discrepancies* (perbedaan), *Value attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), *Dispositional/ genetic components* (komponen genetik). Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variable yang tergantung karena dua alasan, yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Selain itu juga pandangan positif tentang kepuasan apabila karyawan yang puas lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas.

Selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. disiplin kerja akan secara otomatis tumbuh apabila tingkat kepuasan karyawan terpenuhi oleh perusahaan. Disiplin adalah kegiatan

manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2001). Menurut Fathoni (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya umpan balik yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan untuk mentaati semua aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin dalam bekerja maka karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya untuk segera diselesaikan. Peraturan yang ada di dalam perusahaan diberikan untuk seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dan dilaksanakan dengan adil. Apabila karyawan ada yang melanggar peraturan yang telah ditentukan maka pertama kali karyawan akan diingatkan dan apabila mengulangi kesalahannya maka karyawan akan diberikan sanksi hukuman secara tegas dan adil.

Kedisiplinan dilakukan selain karena kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan tetapi juga karena adanya keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Adanya keterlibatan karyawan karena mereka merasa memiliki antara karyawan dan perusahaan tempat dimana ia bekerja. Menurut Indrayati et al (2011) Keterlibatan karyawan adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Menurut Kruse (dalam Joushan et al, 2015) juga mengatakan bahwa Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Selain itu

keterlibatan karyawan memiliki 2 manfaat yaitu pertama, meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan situasi kerja. Kedua, keterlibatan karyawan juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakan. Fandy tjiptono & Anastasia Diana (dalam Indayati et al, 2011). Karyawan yang merasa dilibatkan dalam segala hal kegiatan dan acara yang diadakan oleh perusahaan maka karyawan akan lebih loyal dan keinginan untuk berpindah sedikit atau tidak memiliki pikiran untuk berpindah.

Diketahui dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan terdapat research gap positif dan negatif sehingga mengacu penelitian. Adapun datanya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Research Gap Latar Belakang Masalah

Isu Gap	Signifikan	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	1. Akmal Umar (2011) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka akan meningkatkan pula	1. Yudi Supiyanto (2015) Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Tuban, sehingga perubahan dalam kepuasan kerja tidak akan berdampak terhadap kinerja karyawan

	<p>kinerja pekerja.</p> <p>2. Ivonne A.S. Sajangbati (2013) Penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Bitun</p> <p>3. Zainul Arifin Noor Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil estimasi parameter variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan indikator indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 2,635. Nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu di peroleh taraf signifikan 0,008 ($p < 0,05$).</p>	
Disiplin Kerja	<p>1. Ivonne A.S. Sajangbati (2013) Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan tingkat disiplin juga mempengaruhi hasil kinerja dari SDM yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu yang ada tidak akan stabil sehingga kinerja yang ada akan terganggu.</p> <p>2. Christian Katiandagho Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh</p>	<p>1. Arfindy Parerung, Adolfina dan Peggy A.Mekel (2014) Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.</p>

	<p>terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.</p> <p>3. Patricia M. Sahanggamu & Silvy L. Mandey (2014) Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel disiplin signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya Manado</p>	
<p><i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan)</p>	<p>1. Alfine Kakinsale, Altje L. Tumbel & Greis M. Sendow (2015) Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado.</p> <p>2. Christina Tri Setyorini et al (2012) Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT</p> <p>3. Jonathan B. Warongan et al (2014) Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO</p>	<p>1. Windy Auliah Sumakto & Sami'an (2013) Pada penelitian ini hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan Hotel Surabaya Plaza.</p>

PT Nasmoco Cabang Pemuda Semarang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang penjualan dan pelayanan paska jual mobil merek Toyota.

Perusahaan ini melayani berbagai pelanggan yang tinggal di Semarang dengan rangkaian lengkap layanan alat transportasi yang mencakup penjualan dan servis mobil merek Toyota. Agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat, dilakukan berbagai inovasi seperti pelayanan prima, potongan harga, bonus-bonus dalam setiap transaksi yang dapat membuat pelanggan semakin setia menggunakan produk perusahaan itu. Melihat upaya tersebut agar perusahaan semakin maju dan mampu bersaing, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh masyarakat serta dapat menjalankan visi dan misi yang sudah ada.

Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT Nasmoco Cabang Pemuda Semarang. Dalam memajukan suatu perusahaan kinerja karyawan harus meningkat dari tahun ke tahun. Namun dalam data penilaian kinerja dari tahun 2013 hingga ke tahun 2015. Berikut ini adalah data penilaian karyawan pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2013-2015 :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Nasmoco tahun 2013-2015

Tahun Penilaian	Nilai dalam bentuk persen (%)
2013	71%
2014	72%
2015	74%

Sumber Data : Data sekunder PT Nasmoco Cabang Pemuda Semarang, 2015

Dapat dilihat data penilaian performansi karyawan pada tabel 1.1 tahun 2013, 2014, dan 2015 dimana tahun 2014 merupakan penilaian karyawan yang mengalami penurunan sebanyak 1% dan pada tahun 2015 terjadi kenaikan kinerja

karyawan sebanyak 2% tetapi walaupun mengalami kenaikan perusahaan Nasmoco tidak mencapai target nilai yang ditargetkan di tahun 2015 sebesar 75%.

Data tersebut ditunjang dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap Administration Division Head PT. Nasmoco Cabang Pemuda Semarang, yang menunjukkan bahwa masih terdapat kegagalan dalam pencapaian target kerja karyawan. Situasi tersebut tidak terlepas dari adanya ketidaksiplinan karyawan dan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja, misalnya gaji yang diterima kurang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, hubungan dengan rekan kerja yang dirasa kurang memuaskan karena rekan kerja kurang dapat memberikan dukungan. Kurangnya kepuasan yang dirasakan karyawan berdampak pada kurangnya *engagement* karyawan sehingga karyawan kurang dapat mencapai target dari perusahaan. Kemudian dapat dilihat juga dari jumlah penjualan pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2013 – 2015 :

Tabel 1.3
Data Penjualan Mobil Toyota PT Nasmoco Cabang Pemuda
Tahun 2013 – 2015

Bulan	2013	2014	2015
Januari	80	100	97
Februari	145	163	82
Maret	195	200	118
April	172	123	129
Mei	164	166	135
Juni	188	214	141
Juli	204	118	61
Agustus	131	94	104
September	218	118	75
Oktober	182	148	135
November	210	142	89
Desember	267	138	133
Total	2156	1724	1299

Sumber : Data sekunder PT Nasmoco Cabang Pemuda Semarang, 2015

Dapat dilihat jumlah penjualan Mobil merek Toyota dari tahun 2013 – 2015 mengalami penurunan. Pada tahun 2013 total penjualan sebanyak 2156 unit mobil kemudian di tahun 2014 jumlah penjualan mengalami penurunan sebesar 432 unit mobil sedangkan pada tahun 2015 PT Nasmoco mengalami penurunan penjualan namun tidak sebanyak pada tahun 2014, penjualan tahun 2015 sebesar 1299

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Nasmoco Cabang Pemuda Semarang)

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja, disiplin kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan, masih memberikan berbagai macam hasil. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diketahui bahwa terdapat tiga permasalahan.

Permasalahan pertama, menurut Akmal Umar (2011) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudi Supiyanto (2015) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Permasalahan kedua, menurut Ivonne A.S.Sajangbati disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. berbeda

dengan hasil pebelitian yang dilakukan oleh Arfindy Parerung, Adolfina dan Peggy A.Mekel (2014) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan ketiga, menurut Alfine Kakinsale, Altje L. Tumbel & Greis M. Sendow (2015) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windy Auliah Sumakto & Sami'an (2013) yang berpendapat bahwa hubungan antara keterikatan kerja karyawan berpengaruh tidak signifikan dan negatif dengan kinerja karyawan.

Maka dapat dirumuskan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan *employee engagement* sebagai penyebab semakin meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Serta permasalahan pada PT Nasmoco Cabang Pemuda Semarang yang tidak tercapainya target nilai kinerja karyawan pada tahun 2015 yang seharusnya 75% tetapi yang di dapat hanya 74%. Oleh karena itu untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor kepuasan kerja, disiplin kerja dan *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Nasmoco Cabang Pemuda, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Dari pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Nasmoco Cabang Pemuda?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Nasmoco Cabang Pemuda?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Nasmoco Cabang Pemuda?

1.3 Tujuan dan Kegunaan penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Cabang Pemuda.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Cabang Pemuda.
3. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco Cabang Pemuda.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan terutama studi ilmu manajemen, yaitu khususnya berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam melakukan kebijakan berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan *employee engagement* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan di dalam memberikan gambaran mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistemik, meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta kegunaan penelitian. Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang komitmen organisasi dan berdampak pada Kinerja Karyawan

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka penelitian, serta hipotesis untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian, hal ini merupakan bagian yang menguraikan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Penutup, merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi ini, yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Nasmoco Cabang Pemuda Semarang.