

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena bukan hanya sebagai kekuatan, tetapi juga sebagai faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, budaya dan intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (karyawan).

Karyawan merupakan salah satu aset penting di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, karyawan yang sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, berdedikasi, dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan karyawan akan semakin terasa penting, karena pada hakikatnya karyawanlah yang jadi pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan. Mereka bekerja untuk lebih produktif terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Untuk itu, sebagai karyawan juga dituntut untuk mempunyai sikap mental, tekad dan semangat, kedisiplinan serta memiliki kinerja yang tinggi agar hal yang dilaksanakan dalam tugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi.

Dalam hal ini peneliti juga telah melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa karyawan yang bekerja di PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun. Berdasarkan hasil prapenelitian tersebut, peneliti memperoleh berbagai fenomena data dan informasi terkait variabel peneliti. Salah satu informasi yang peneliti peroleh adalah bahwa di PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun memiliki karyawan yang berjumlah 120 orang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai, dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pemimpin perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan karyawan PT Tip Top Swalayan Dept Store Tambun. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing karyawan maka perusahaan tentunya melakukan penilaian kerja. Tujuan penilaian kerja adalah untuk mengetahui berhasil atau tidaknya seorang karyawan dan mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam melakukan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan karyawan. Seperti, pengangkatan, kenaikan pangkat, serta pemberian penghargaan. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah ketaatan, kejujuran, tanggung jawab, prestasi kerja, dan kerjasama.

Adapun standar atau nilai pelaksanaan pekerjaan adalah rata-rata dari nilai sub-sub unsur penilaian. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu: baik (80-100), cukup (60-79), buruk (59 kebawah). Di PT Tip Top Swalayan Dept Store Tambun tentu mengharapkan agar para karyawannya memiliki hasil kerja yang berkualitas dan memperoleh nilai dalam predikat baik yaitu 80-100. Berdasarkan hasil prapenelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti memperoleh data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

## Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021

Skor	Banyaknya Karyawan	Persentase	Target Nilai	Keterangan
80 - 100	48 Karyawan	40%	80	Baik
60 - 79	72 Karyawan	60%	60	Cukup
59 kebawah	-	-	-	Buruk
Total	120 Karyawan	100%		

Sumber: Data Subbagian Karyawan PT Tip Top 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 di atas, yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan masih belum sesuai dengan target kinerja yang diharapkan PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun. Karena hasil penilaian yang diperoleh karyawan masih banyak yang belum mencapai angka 80 ke atas yaitu sebanyak 72 karyawan, sedangkan karyawan yang sudah masuk dalam kategori penilaian kinerja baik hanya 48 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan perusahaan. Dimana aspek penilaian kerja berasal dari tingkat kinerja yang tidak tercapai, seperti tidak terselesaikannya pekerjaan dalam suatu waktu. Dan aspek kedua dilihat dari tingkat keterlambatan masuk kerja yang masih tinggi.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dari kemampuan karyawan. Berikut adalah data tabel penilaian bagian tertentu untuk periode tertentu yang disajikan pada tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2

## Standar Penilaian Tugas per-Bagian periode Januari 2022

Bagian	Penilaian			
	Kebersihan	Kerapihan	Keamanan Standar Pajang	<i>Expire Date</i>
<i>Food</i>	Baik	Kurang	Cukup	Baik
<i>Nonfood</i>	Cukup	Kurang	Cukup	Baik
<i>Butcher</i>	Baik	Cukup	Baik	Baik
<i>Fresh</i>	Baik	Cukup	Baik	Baik

Sumber: Data Subbagian Karyawan PT Tip Top 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa masih ada hasil yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Dilihat dari bagian *Food*, penilaian untuk kerapihan masih Kurang, untuk bagian *Nonfood*. Penilaian pada kerapihan dan standar keamanan pajang bernilai Cukup. Untuk bagian *Butcher* dan *Fresh* semua penilaian Baik, terkecuali untuk penilaian Kerapihan dimana mendapatkan nilai Cukup. Jadi untuk penilaian tugas dan tanggung jawab, apabila dilihat dari data tabel diatas, disimpulkan bahwa untuk penilaian kebersihan, kerapihan dan keamanan standar pajang masih belum sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya hasil guna yang sebesar-besarnya. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan cara wawancara kepada beberapa karyawan bagian dimana rata-rata jawaban yang disampaikan intinya hampir sama. Seperti, menyatakan bahwa antar karyawan belum ada kekompakan, sehingga sering kali tugas dan tanggung jawab tidak dikerjakan secara bersama. Dan sering kali kurang koordinasi antar shift sehingga terkait tugas pekerjaan tidak tersampaikan secara maksimal.

Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun sangat membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin dan kepuasan yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas serta tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan memengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun tersebut, maka karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi, peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh karyawan-karyawan, terutama dalam hal kehadiran di tempat kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil prapenelitian

dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja di PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun, yang menyatakan bahwa kedisiplinan di kantor tersebut dinilai masih belum maksimal, terutama dalam hal kehadiran. Hasil ini didukung dengan data kehadiran karyawan yang peneliti dapatkan dari hasil penerapan *finger print* yang diberikan oleh Bagian *Human Resource Development* (HRD) karyawan. Berikut adalah data rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2021.

**Tabel 1.3**

**Absensi Karyawan Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Total keterlambatan</b>	<b>Total tepat waktu</b>	<b>Target jam masuk</b>	<b>Rata-rata kurang jam kerja</b>
Januari	120	21	99	08.00	28 menit
Februari	120	18	102	08.00	22 menit
Maret	120	14	106	08.00	16 menit
April	120	17	103	08.00	23 menit
Mei	120	19	101	08.00	17 menit
Juni	120	24	96	08.00	31 menit
Juli	120	20	100	08.00	26 menit
Agustus	120	22	98	08.00	27 menit
September	120	18	102	08.00	14 menit
Oktober	120	11	109	08.00	13 menit
November	120	9	111	08.00	29 menit
Desember	120	13	107	08.00	23 menit

Sumber: Data Subbagian karyawan PT Tip Top 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan di PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun cukup tinggi yaitu pada bulan Juni sebanyak 24 karyawan, dan paling sedikit pada bulan November yaitu 9 karyawan. Untuk nilai rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan Juli yaitu sebanyak 31 menit. Kemudian tertinggi kedua yaitu pada bulan November sebanyak 29 menit, dan yang paling rendah di antara beberapa bulan tersebut yaitu bulan Oktober dengan total rata-rata 13 menit. Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa di antara karyawan tersebut yang masih kurang disiplin dalam hal kehadiran. Padahal, setiap karyawan telah diberikan toleransi waktu (untuk alasan yang masih diterima) 10 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pukul 08:00 sehingga batas waktu maksimal kedatangan adalah 08:10. Kemudian, karyawan yang datang terlambat dapat mengganti kekurangan jamnya setelah jam pulang yang telah ditentukan oleh perusahaan. Akan tetapi untuk perhitungan waktu tetap dimulai pukul 08.00 - 15.00. sehingga meskipun mereka dapat mengganti kurangan jam, mereka tetap dinyatakan kurang disiplin.

Karyawan yang pada saat peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi. dimana pada indikator ketaatan pada peraturan kerja, masih ada beberapa karyawan yang melanggar aturan yang dibuat perusahaan, sehingga karyawan tersebut mendapatkan teguran atas pelanggaran yang telah dilakukannya dimana teguran tersebut dapat berupa teguran lisan hingga memberikan surat peringatan pada karyawan tersebut. Berikut data pelanggaran karyawan yang disajikan pada table 1.3 sebagai berikut.

**Tabel 1.4**

**Data Pelanggaran Karyawan 2021**

Pelanggaran	Bulan												Total
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des	
SP 1	2	1	0	0	1	3	1	2	0	0	0	1	11
SP 2	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
SP 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Subbagian karyawan PT Tip Top 2021

Dilihat dari table 1.4 bahwa karyawan masih melakukan pelanggaran mengenai ketaatan pada peraturan kerja, sehingga mendapatkan surat peringatan. Dimana surat peringatan pada bulan Juni adalah yang paling banyak dikeluarkan yaitu sebanyak 3 surat SP 1. Dan bahkan dibulan Januari, Juni dan Juli, ada SP 2 yang dikeluarkan oleh perusahaan. Jadi, ini menjadi sebuah masalah dimana beberapa karyawan masih belum menaati peraturan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan.

Kemudian ada indikator mengenai tingkat kewaspadaan tinggi, dimana indikator ini berperan penting didalam variabel disiplin kerja. Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan atau ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan karyawan yang untuk bagian kasir. Didapat data bahwa beberapa kasir masih melakukan kesalahan sehingga transaksi sehingga berpengaruh pada kinerjanya. Berikut data pembukuan transaksi kasir yang disajikan pada table 1.4 sebagai berikut.

**Tabel 1.5**

**Data Pembukuan Transaksi Kasir 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Selisih</b>
Januari	Rp 1.305.200
Februari	Rp 621.700
Maret	Rp 1.071.500
April	Rp 842.900
Mei	RP 503.100
Juni	Rp 3.832.600
Juli	Rp 1.120.800
Agustus	Rp 732.600
September	Rp 1.650.300
Oktober	Rp 950.800
November	Rp 1.420.800
Desember	Rp 2.720.100
<b>Total</b>	<b>Rp 14.964.100</b>

Sumber: Data Subbagian karyawan PT Tip Top 2021

Berdasarkan pada table 1.5 diketahui tingkat selisih terbesar berada pada bulan Juni yaitu sebesar Rp3.832.600, tertinggi kedua pada bulan Desember yaitu sebesar Rp2.720.100. tingkat selisih terendah berada pada bulan Mei yaitu sebesar

Rp503.100. dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kewaspadaan pada karyawan bagian kasir masih kurang maksimal.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut Winardi (2004: 137), “Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir (*end stated*) yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan wawancara kepada 10 orang karyawan maka diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja karyawan yang diukur dengan indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008:110) dan disajikan dalam Tabel 1.6.

**Tabel 1.6**

**Indikator Rendahnya Kepuasan Kerja pada  
PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun**

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008:110)	Pertanyaan	Jawaban		Target Nilai yang diharapkan	Skor
		Ya (%)	Tidak (%)		
Gaji	Apakah gaji yang Bapak/Ibu terima sudah sesuai dengan beban kerja Bapak/Ibu?	70%	30%	70%	Tercapai
Pekerjaan itu sendiri	Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan terget?	60%	40%	70%	Tidak Tercapai
Promosi	Apakah setiap karyawan yang memiliki hasil kerja	20%	80%	70%	Tidak Tercapai



Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008:110)	Pertanyaan	Jawaban		Target Nilai yang diharapkan	Skor
		Ya (%)	Tidak (%)		
	yang baik mendapatkan kecepatan yang sama untuk promosi jabatan ?				
Supervisi	Apakah supervisor selalu mengawasi pekerjaan karyawan sampai akhir?	30%	70%	70%	Tidak Tercapai
Rekan kerja	Apakah Bapak/Ibu menjalin keakraban dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar kantor Tip Top Swalayan Dep. Store Tambun?	70%	30%	70%	Tercapai

Sumber: Hasil wawancara, 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas diperoleh informasi bahwa dari lima indikator tersebut yang paling berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada angka persentase jawaban tidak. Indikator Promosi menduduki peringkat pertama yang memiliki angka persentase tertinggi di antara indikator-indikator lainnya. Yaitu 80%, menjawab tidak puas dan 20% menjawab puas. Karena untuk jenjang karir sendiri memang masih susah didapatkan diperusahaan tersebut. Kemudian indikator yang kedua adalah indikator Supervisi dengan angka persentase 70% yang menjawab tidak puas, dan 30% yang menjawab puas. Hubungan antara atasan dan bawahan masih rendah sehingga menyebabkan kurangnya disiplin dan kinerja karyawan pada saat karyawan melakukan pekerjaan.

Kemudian indikator yang ketiga adalah pekerjaan itu sendiri. Memiliki persentase 40% yang menjawab tidak puas, dan 60% yang menjawab puas. Karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target karena beberapa di antara mereka menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan

kemampuan kerjanya sehingga dalam penyelesaian pekerjaan selalu memerlukan bantuan baik dari atasan maupun rekan kerjanya. Untuk indikator gaji dan rekan kerja memiliki persentase yang sama, yaitu 70% yang menjawab puas, dan 30% lainnya menjawab tidak puas.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, dengan nilai target skor 70% untuk tingkat kepuasan kerja itu sendiri. Dimana tingkat kepuasan kerja karyawan masih banyak yang tidak tercapai dibandingkan yang tercapai. Maka permasalahan yang akan dibahas adalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (nonstruktural) pada PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini dengan objek penelitian di PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun. Berdasarkan dengan penelitian yang akan dilakukan, penulis menyusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (nonstruktural) pada PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (nonstruktural) pada PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (nonstruktural) pada PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (nonstruktural) pada PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (nonstruktural) pada PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (nonstruktural) pada PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi  
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun, terutama mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi pihak akademis  
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengamplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### **1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian dibatasi pada faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (nonstruktural) PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun.
2. Objek penelitian sebagai unit analisis difokuskan pada karyawan (nonstruktural) PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (nonstruktural) PT Tip Top Swalayan Dept. Store Tambun.

## **1.5 Sistematika Pelaporan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini diuraikan dasar-dasar teoritis yang menjadi landasan dalam dan pengolahan data yang dibutuhkan, penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai metode penelitian, metode pengumpulan data, data yang diperlukan, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas pendeskripsian objek penelitian, deskripsi temuan penelitian, pembahasan masalah, analisis data, dan interpretasi hasil.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang simpulan dan hasil pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti serta saran-saran yang disampaikan sebagai bahan masukan PT Tip Top Dept. Store Tambun sebagai objek yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan khususnya dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.