

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang amat penting, yang berperan sebagai faktor penggerak seluruh aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi/perusahaan. Seluruh komponen sumber daya manusia harus dapat dioptimalkan dan dikelola dengan baik oleh organisasi/perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai hasil dari perubahan pandangan tradisional dalam pengelolaan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia.

Menurut Simamora (dalam Nurul Qomariah, 2020) yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Gary Dessler (dalam Nurul Qomariah, 2020) pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Sementara itu, menurut Malayu S.P. Hasibuan (dalam Sri Larasati, 2018) mengartikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Umar (dalam Nurul Qomariah, 2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

- a. Fungsi manajerial meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian;
- b. Fungsi operasional yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja;
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah sistem yang sangat penting bagi organisasi dikarenakan MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan dari organisasi/perusahaan dapat tercapai secara terpadu.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai dalam mengelola sumber daya tentunya termasuk sumber daya manusia. Menurut Schuler (dalam Nurul Qomariah, 2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki tiga tujuan utama yaitu :

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas;
- b. Memperbaiki kualitas hidup kerja; dan
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan, perencanaan, adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan dan Pengadaan, pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu dalam tercapainya organisasi.

4. Pengendalian, pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan, pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi, kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian, pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan, pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan, kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dalam bekerja seorang karyawan tentunya memperhatikan lingkungan tempat dia bekerja, lingkungan kerja menjadi sangat penting bagi karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Dengan memperhatikan dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat (Agustiyanto et al., 2019) Lingkungan pekerjaan merujuk pada semua faktor di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kinerjanya. Dalam hal ini seperti *setting* pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan kerja, serta keamanan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti dalam (Rosminah, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh alat kerja dan bahan baku, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, serta peraturan bekerja secara individu atau kelompok. Sementara itu menurut Sutrisno dalam (Rosminah, 2021) lingkungan kerja adalah semua hal yang

meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara pekerja satu sama lainnya.

Berdasarkan Pendapat (Apriliany & Santoso, 2022) Lingkungan kerja ialah mencakup sesuatu terjadi pada karyawan, baik harfiah ataupun dalam bentuk Lingkungan pekerjaan bukan fisik yang mempengaruhi cara mereka beroperasi. Menurut Sunyoto dalam (Irma dan Yusuf, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaan yang di bebaskan seperti kebersihan, suhu udara, keamanann bekerja, penerangan dan lain-lainnya.

Menurut sedarmayanti dalam (Irma dan Yusuf, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu : (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar tempat bekerja yang dapat berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerja. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan antar semua orang yang berada di perusahaan, baik itu hubungan antara bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, atasan dengan atasan.

Dari beberapa definisi diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang berada dan terdapat di sekitar karyawan pada saat melakukan sebuah pekerjaan baik berupa lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Yang seluruhnya dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan dan produktifitas karyawan.

2.1.2.1 Indikator Ligkungan

Menurut Sedarmayanti dalam (Syaiful Bahri, 2022) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 5 indikator yaitu :

1. Cahaya atau penerangan sangat berperan penting bagi karyawan untuk mebantu dalam keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu penerangan harus diperhatikan dengan baik untuk kelancaran dalam berkerja, sehinga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Sirkulasi udara hal ini perlu diperhatikan karna tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan suhu tubuh dalam keadaan normal. Meskipun manusia dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh, tapi kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.
3. Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karna jika dibiarkan dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Oleh karna itu suara bising sebisa mungkin dihindarkan agar pekerja dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.
4. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Sehingga kebersihan dari tempat bekerja harus diperhatikan dengan baik agar memberikan kenyamanan bagi karyawan.
5. Keamanan menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana aman dan kondusif maka hal ini harus diperhatikan. Salah satunya dengan menggunakan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Menurut Sedarmayanti dalam (Rosminnah, 2021) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan dalam bekerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua :

1. Hubungan kerja antar pegawai. Hubungan antar pegawai harus lah diperhatikan agar tidak terjadi konflik yang dapat menghambat kinerja pegawai, terlebih lagi jika bekerja secara berkeompok.
2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan. Seorang pimpinan tentunya harus menjaga hubungan dengan pegawainya, dengan hubungan saling menghormati dan menghargai maka akan menciptakan suasana yang nyaman saat bekerja sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.3. Stres

Stres merupakan kondisi yang dapat dialami oleh setiap orang, umumnya stres merupakan kondisi dimana seseorang merasa bahwa ada sesuatu yang membebani. Beban tersebut bisa berasal dari dalam organisasi/perusahaan dan luar perusahaan, hal ini dapat berpengaruh terhadap emosional, cara berpikir, dan perilaku seseorang. Menurut Rivai dan Sagala dalam (Anfal, 2022) menyatakan stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang merasa tidak tenang dikarenakan kondisi fisik dan psikisnya tidak seimbang, sehingga berpengaruh terhadap kestabilan emosi dan pola pikirnya. Jika dibiarkan maka hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap karyawan dalam melakukan tugasnya.

Menurut Hasibuan dalam (Anfal, 2022) menyatakan bahwa stres kerja muncul akibat dari tidak terwujudnya kepuasan dalam bekerja. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian yang cukup serius bagi pimpinan perusahaan dalam mengatasi stres kerja setiap karyawan supaya tidak mengganggu pekerjaan mereka. Stres yang dialami setiap orang berada dibawah kendali individu, hal ini disebabkan karena masalah yang muncul tergantung bagaimana individu tersebut menanggapi. Menurut Saina dalam (Isna dan Johnson, 2022) menyatakan bahwa setiap orang pasti mengalami stres baik dari dalam maupun dari luar organisasi, stres bukan hanya membawa dampak negatif saja tetapi juga dampak positif, stres juga bukan hal yang harus dihindari dan jika tidak ada stres maka sama saja dengan kematian.

2.1.3.1 Indikator Stres

Indikator Stres kerja menurut Ciamas et al dalam (Isna dan Johnson, 2022) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan kemajuan teknologi.
2. Faktor organisasi yang memberi tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan tugas, dan struktur dalam organisasi.
3. Faktor individu seperti karakteristik individu, masalah ekonomi, dan persoalan keluarga.

2.1.4 Disiplin

Merupakan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi, disiplin kerja merupakan bentuk dari kesadaran setiap anggota organisasi terhadap peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan disiplin kerja merupakan bentuk tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha menanamkan kedisiplinan pada bawahannya. Menurut Rivai dalam (Aufia dan Juliana, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan cara pimpinan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan dalam (Aufia dan Juliana, 2022) mengatakan kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sedangkan menurut Darmawan dalam (Suhartini, 2022) mengatakan disiplin kerja merupakan sebuah sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.4.1 Indikator Disiplin

Menurut Singodimejo dalam (Suhartini, 2022) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Patuhi waktu, dilihat dari waktu masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat sesuai dengan aturan perusahaan.
2. Taati peraturan perusahaan, Dasar peraturan tentang cara berpakaian dan bertindak sesuai tuntutan dalam pekerjaan.
3. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan, Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.
4. Mematuhi peraturan lain di perusahaan, Aturan tentang apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan karyawan di perusahaan.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat (Sulistyorini & Pogo, 2019) mendefinisikan kinerja yaitu pemberian pencapaian pekerjaan dikerjakan dengan kualitas dan kuantitas atau tindakan tertentu untuk menjalankan kewajibannya adalah komitmen serta tugasnya dalam instansi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai individu atau kelompok yang dapat di ukur secara kongkrit. Kinerja karyawan merupakan hasil dari tuntutan pekerjaan yang harus diselsaikan oleh karyawan, hal ini dapat digambarkan melalui pencapai karyawan secara kualitas dan kuntitas dimana karyawan telah melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Sedarmayanti dalam (Suhartini, 2022) menyatakan kinerja merupakan pencapaian dari suatu program atau kebijakan organisasi sesuai dengan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang telah dimuat dalam rencana strategis organisasi. Sementara itu menurut Afandi dalam (Suhartini, 2022) berpendapat kinerja adalah hasil dari pencapaian karyawan sesuai dengan ukuran yang berlaku diorganisasi untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Sidabutar et al., 2022) Performa ialah hasil yang digapai saat pelaksanaan pekerjaan atau tanggung jawab tertentu dan didasarkan pada kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh suatu organisasi atau lembaga dari organisasi itu.

Menurut Mangkunegara dalam (Nazhar dan Vera, 2022) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu menurut Faisal dalam (Agustinus dan Nadiyah, 2022) menyatakan bahwa sesuatu yang berusaha ditampilkan oleh karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno dalam (Husni dan Susila, 2022) yaitu :

1. Efektifitas dan efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organsasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah dideligasi dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.5.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Desler dalam (Ade, 2020) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja : merupakan sebuah kemampuan karyawan dalam hal ketelitian, ketepatan waktu.
2. Produktifitas : yaitu kemampuan karyawan dalam hal kuantitas dan efisiensi kerja karyawan
3. Pengetahuan : merupakan kemampuan teknis dan keahlian praktis yang dimiliki karyawan
4. Kepercayaan : merupakan tingkat kepercayaan antar sesama karyawan dan tingkat kepercayaan antar karyawan dengan atasan.
5. Ketersediaan : ketersediaan waktu dan tempat yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kebebasan : merupakan kebebasan karyawan dan kreativitas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Namun penelitian tersebut memiliki perbedaan seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dibawah ini.

Rosminah (2021) dalam penelitiannya, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BAJENG KABUPATEN GOWA. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan populasi sebanyak 20 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.

Agustinus Supriyanto dan Nadiyah (2022) dalam penelitiannya, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 50 orang, untuk sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sample. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

Suhartini (2022) dalam penelitiannya, PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SERANG. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, dengan populasi sebanyak 82 orang serta untuk sample menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampelnya. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan variabel disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

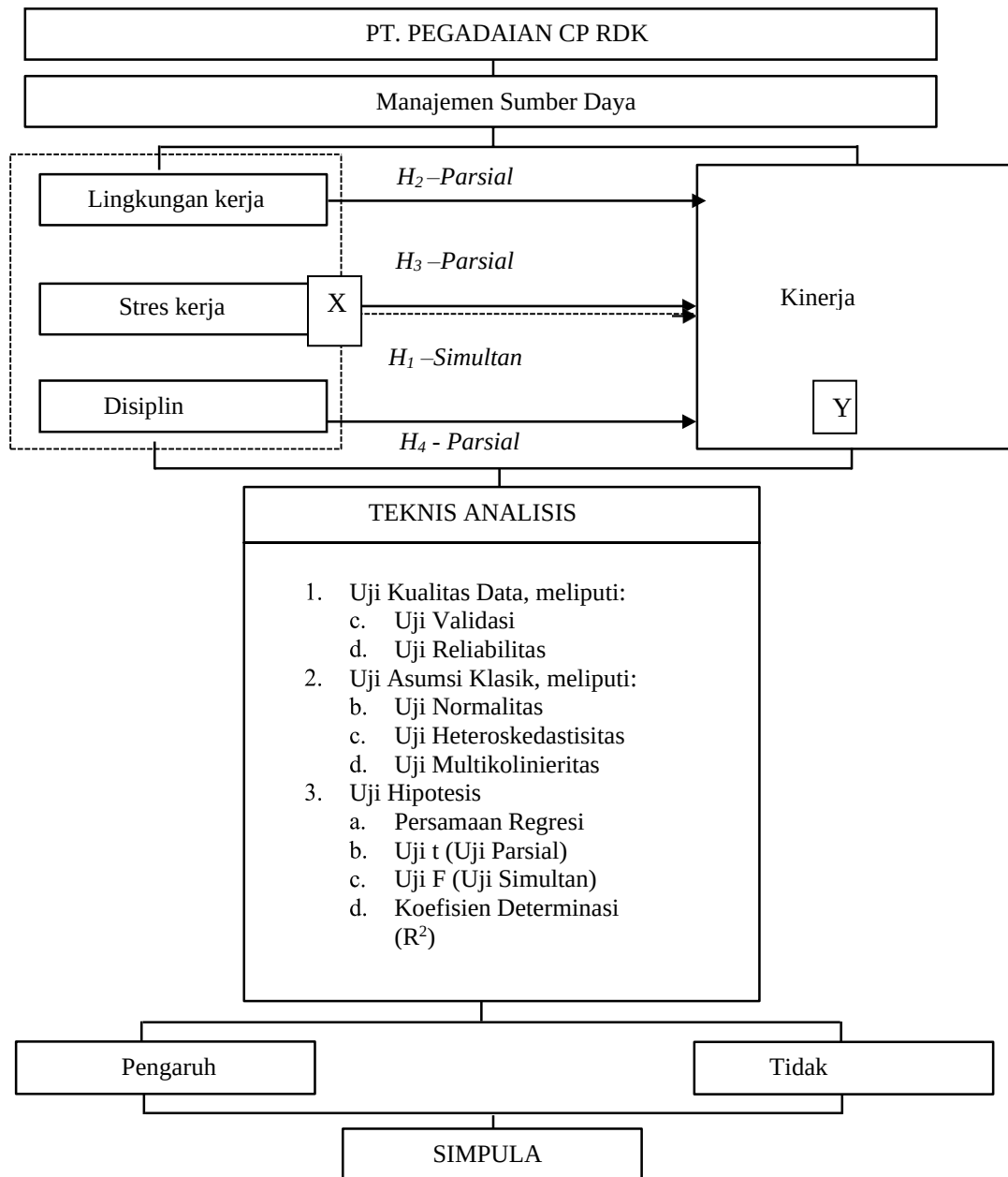
Tabel 2.1. Peneitian Terdahulu

PENELITIAN	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Rosminah (2021)	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
Agustinus Supriyanto dan Nadiyah (2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera	Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	tidak ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Stres Kerja (X) dengan variabel Kinerja (Y)
Suhartini (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Serang	Disiplin Kerja, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagan atau tabel tentang hasil dari elaborasi antara teori dengan variabel atau masalah yang hendak diteliti. Dibawah ini merupakan kerangka konseptual dalam penelitian ini.

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : Penelitian 2023

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, “Berarti secara simultan lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian CP Rengasdengklok”

H1 : $\beta_1 \neq 0$, “Berarti secara simultan lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian CP Rengasdengklok”

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, “Berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian CP Rengasdengklok”

H1 : $\beta_1 \neq 0$, “Berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian CP Rengasdengklok”

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1 = 0$, “Berarti secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian CP Rengasdengklok”

H1 : $\beta_1 \neq 0$, “Berarti secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian CP Rengasdengklok”

4. Hipotesis 4

Ho : $\beta_1 = 0$, “Berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian CP Rengasdengklok”

H1 : $\beta_1 \neq 0$, “Berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian CP Rengasdengklok.”