

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Disiplin kerja**

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, kedisiplinan dapat memotivasi karyawan melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan atau kelompok, dan mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan perusahaan

Disiplin kerja adalah suatu fondasi yang dapat menopang dan berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada sebuah keputusan, peraturan, serta nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku mereka (Latainer dalam Sutrisno 2019:87).

Menurut pendapat Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

Afandi dalam Kartini (2020) menjelaskan bahwa definisi disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau aturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja dan seluruh orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib dengan sukarela dan senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

##### **2.1.1.1. Ciri-Ciri Disiplin kerja**

Pada dasarnya disiplin kerja adalah tindakan untuk memajemen dan mendorong perilaku agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi terdiri dari :

1. Adanya tata tertib atau ketentuan
2. Adanya kepatuhan para pengikut
3. Adanya sanksi pelanggaran aturan

Dengan adanya tiga komponen diatas, maka disiplin kerja akan terwujud dan bisa diukur secara nyata. Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan ciri-ciri berikut:

1. Pegawai memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap tujuan perusahaan
2. Pegawai memiliki semangat dan gairah kerja serta inisiatif dalam melakukan pekerjaan
3. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki rasa solidaritas yang tinggi terhadap sesama teman pegawai.
4. Pegawai meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja

#### **2.1.1.2. Jenis-Jenis Disiplin kerja**

Terdapat banyak jenis disiplin kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Disiplin Diri

Disiplin diri mempunyai peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan memiliki disiplin diri, pegawai akan merasa bertanggung jawab, dan dapat mengatur dirinya sendiri dan juga orang lain.

b. Disiplin kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan perkerjaan yang lebih optimal dimana masing-masing karyawan dalam kelompoknya berperan sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini dapat terwujud jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok.

c. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, semua pegawai perusahaan dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

d. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman disiplin progresif yang diberikan pada pegawai sebagai teguran secara lisan oleh seorang atasan, di skros atau di berhentikan.

#### **2.1.1.3. Indikator Disiplin kerja**

Menurut Hasibuan (2019:194) dalam Khaeruman (2021: 26) indikator yang dapat digunakan dalam mengukur disiplin kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat absensi, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran berarti karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi
2. Mematuhi peraturan perusahaan, karyawan yang taat pada peraturan kerja akan menciptakan kenyamanan dan kelancaran pada saat bekerja.
3. Penggunaan waktu secara efektif ,waktu bekerja yang di berikan oleh perusahaan harus di gunakan dengan sebaik mungkin agar tidak membuang waktu.
4. Tanggung jawab, adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang di tetapkan perusahaan.

## **2.1.2. Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, efektif, dan evaluatif yang meliputi keadaan emosi seperti senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya atau berdasarkan pengalaman kerja karyawan (Locke) dalam (Indrastuti 2020:66) dengan perkataan lain kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut dimata karyawan dan memberikan hal yang dinilai penting bagi karyawan

Dalam buku Asa'ad (1987) dalam Indrastuti (2020:67) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungannya . “*Job satisfaction is predicated by an internal evaluation of value and beliefs*” (Ritchie, 2000;7) dalam ( Indrastuti 2020). Kepuasan kerja diperkirakan oleh seorang penilai internal mengenai nilai dan kepercayaan.

Menurut Gomes (2001;178) kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya.(Siagian, 2000:295 ) dalam (Indrastuti 2020:67).

Siegel dkk. dalam Munandar (2001:350) dalam Indrastuti (2020:67) mendefenisikan kepuasan kerja : “ *The appraisal of one's job as attaining following*

*the attainment of one's important job value, providing the values are congruent with or help fulfill one's basic needs*” Ini berarti karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya.

### **Beberapa defenisi dari kepuasan kerja**

Beberapa defenisi dari kepuasan kerja oleh para ahli yaitu :

1. Merupakan penilaian dari pekerja, seberapa jauh pekerja secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya ( Robert Hoppecl ).
2. Sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan ( Tiffin).
3. Sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.( Blum).
4. Pada dasarnya adalah “ *security feeling* “ ( rasa aman) dan mempunyai segi sosial ekonomi ( gaji dan jaminan sosial), serta segi sosial psikologi seperti kesempatan untuk maju, mendapat penghargaan, pengawasan, dan berhubungan dengan pergaulan antar karyawan dan dengan atasan.

#### **2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja :**

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan( IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan. Jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Beberapa pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah :

1. Harold. E. Burt mengemukakan : Faktor hubungan antar karyawan, faktor individu, faktor-faktor luar.
2. Chiselle dan Brown mengemukakan faktor kedudukan, pangkat, umur, jaminan finansial dan sosial, mutu pengawasan.
3. Anthony (1977), faktor internal yang mempengaruhi kepuasan seperti menyukai pekerjaan, berorientasi mencapai prestasi yang tinggi, mempunyai sikap positif dalam menghadapi pekerjaan

Untuk mencapai kepuasan kerja seperti yang diharapkan perusahaan maupun karyawan maka diharapkan muncul sikap profesionalisme tenaga kerja dengan ciri-ciri sebagai berikut (Suryati dan Sri, 1995:88) dalam (Indrastuti 2020:67)

1. Menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil dan dituntut selalu meningkatkan mutu.
2. Memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Menuntut keteguhan dan ketabahan dan tidak mudah puas dan putus asa dalam mencapai hasil
4. Memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh keadaan terpaksa.
5. Adanya kebulatan fikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektifitas kerja yang tinggi.

#### **2.1.2.3. Teori kepuasan kerja dibedakan atas:**

1. Teori keseimbangan.

Teori keseimbangan dikembangkan Adam yang komponennya adalah *input output comparison person dan equity-in-equity*. Menurut Wesley dan Yuki ( 1977) dalam Indrastuti (2020:69) input adalah “*input is anything of value that an employee percieves that he contributes to his job*” input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja seperti pendidikan, pengalaman, skill, usaha ,peralatan kerja, jumlah jam kerja.

“*Outcome ia anything of value that the employee perceives he obtains from the job*”.(Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan), misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi). “ *Comparison person may be someone in the saoe organization* “. ( Comparison person adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama,seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda, atau diriya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Kepuasan yang dicapai karyawan tergantung dari puas atau tidak puasnya karyawan yang merupakan perbandingan input- output dirinya dibandingkan dengan karyawan lainnya.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*).

Teori Perbedaan dipelopori Proter yang berpendapat mengukur kepuasan dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan

kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke (1969 ) dalam Indrastuti (2020:69) menyatakan kepuasan kerja karyawan bergantung pada apa yang didapatnya dengan apa yang diharapkannya. Jika yang didapatnya lebih besar dari yang diharapkannya maka dinyatakan puas dan sebaliknya.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*).

Teori pemenuhan kebutuhan yaitu kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

4. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*).

Kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja tapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan

5. Teori Dua Faktor Dari Herzberq

Dikembangkan oleh Hezberq dari teori Abraham Maslow. Faktor yang menyebabkan kepuasan adalah faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan berupa faktor *dissstifiers, hygiene faktor, job context, extrinsic*, yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor motivasi disebut *satisfier, motivation, job content, intrinsict factors* meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, *work itself*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy theory*)

Dikembangkan oleh Victor.H.Vroom diperluas oleh Porter dan Lowler, Keith Davis ( 1985), mengemukakan bahwa “ *Vroom explain that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it* “. (motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya.

#### **2.1.2.4.Pengukuran Kepuasan Kerja**

Ada beberapa unsur utama dalam pekerjaan dan tentang kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah kodrat kerja, penyelia, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor ini dinilai angka pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan. Menurut Robbin (1996 ) dan Luthan (1995) dalam

Indrastuti (2020:71) untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di gunakan Job Descriptive index yaitu ;

1. Pembayaran , seperti gaji dan upah tingkat kompensasi
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Pengembangan karir (promosi pekerjaan)
4. Pengawasan ( supervisi)
5. Kelompok Kerja ( rekan sekerja )
6. Kondisi kerja

Namun secara luasnya dapat dikatakan hal yang menentukan kepuasan kerja adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Ganjaran yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar-arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang di tingkatkan antara lain :

1. Kondisi kerja yang mendukung.
2. Karyawan akan peduli dengan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.
3. Rekan kerja yang mendukung.
4. Mempunyai teman kerja yang ramah dan mendukung mengantar ke kepuasan kerja yang meningkat.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

6. Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang dengan pekerjaan mereka, yang akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi

#### **2.1.2.5. Meningkatkan Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya**

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat dan tepat, kecelakan kerja yang rendah, dan sedikit keluhan. Sedangkan kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan negatif yang kuat terhadap stress kerja yang dirasakan karyawan. Dan dengan membangun kepuasan kerja karyawan akan menghindari karyawan dari stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi pergantian karyawan dan ketidakhadiran karyawan. Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Menjadikan pekerjaan hal yang menyenangkan bagi karyawan. Untuk menjadikan pekerjaan lebih menyenangkan maka budaya fun dalam bekerja perlu ada untuk menghindari kebosanan dan mengurangi ketidakpuasan karyawan. Seperti Perusahaan kelas dunia, Southwest Airlines memiliki budaya fun bagi karyawannya sehingga manajemen dapat membuat karyawan menjadi dirinya sendiri namun tetap bersaing secara serius.
2. Mendapatkan balas jasa kompensasi berupa gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil bagi karyawan. Berbagai cara organisasi secara khusus mencoba membuat karyawan mereka merasa puas yaitu membuat benefit lebih efektif dan fleksible yang disebut kafeteria. Cara ini memungkinkan karyawan untuk memilih distribusi benefit mereka sendiri dalam jumlah yang sudah dianggarkan. sehingga, tidak perlu ada penyesuaian karena semuanya merupakan pilihan mereka sendiri.
3. Menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan, minat, bakat dan keahlian yang dimiliki karyawan, hal inilah yang memuaskan para karyawan. Namun sering diabaikan manajemen. Perusahaan dengan manajemen sumberdaya manusia yang efektif seperti Disney, Ford, IBM, dan Microsoft menemukan minat dan keahlian karyawan yang di perkerjakannya dengan keunikan strateginya masing-masing.
4. Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan bagi karyawan serta menemukan orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat. Untuk menghindari kebosanan dari pekerjaan yang berulang-ulang perlu adanya eliminasi. Desain kerja berperan memotivasi dan menyenangkan karyawan. umpamanya memberikan tanggung jawab yang lebih terhadap karyawan dan membentuk lebih banyak

variasi, arti, identitas, otonomi, dan umpan balik dalam pekerjaan karyawan melalui enlagement dan enrichment. Para ahli organisasi dan manajer berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting dalam organisasi, namun beberapa kritik memperdebatkan bahwa banyak yang tidak kita ketahui tentang efek positif dari kepuasan kerja. Saat kepuasan kerja rendah, maka terdapat efek negatif pada organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.2.6. Indikator-indikator kepuasan kerja**

Menurut Hasibuan (2016) dalam Nawawi (2020:147) Indikator-indikator kepuasan kerja antara lain :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Bangga terhadap pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan (Ketaatan pada peraturan)
5. Prestasi kerja

#### **2.1.3.Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak bagus akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan kinerja menurun dari waktu ke waktu, sehingga karyawan kesulitan mendapat rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

### **2.1.3.1. Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli**

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan.

Nitisemito dalam Mahmuda (2019:56) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, Setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Menurut Samson dkk. (2022:7) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Para karyawan dapat memperoleh produktifitas yang tinggi dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Haizer & Barry dalam Hermawan (2022:7) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **2.1.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk

menciptakan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan.

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:25) dalam Khairuman (2021:57) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang di kaitkan dengan kemampuan karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1. Penerangan /Cahaya di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan memiliki manfaat bagi karyawan untuk mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

#### **2. Temperatur di tempat kerja**

Menurut hasil penelitian ,untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda.dan karyawan harus mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri.

#### **3. Kelembaban di Tempat Kerja**

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara.kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersenut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia

#### **4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja**

Udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

#### **5. Kebisingan di Tempat Kerja**

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan,kebisingan dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan bekerja

#### **6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja**

Getaran yang di timbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan akan mengganggu pekerjaan menjadi tidak teratur.

7. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang ,sedih dan lain-lain,karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak,tata warna,perlengkapan,dan lainnya untuk bekerja

9. Musik di tempat kerja

10. Keamanan di tempat kerja

**2.1.3.4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik , yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja menarik untuk di pandang dan juga di bangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai ,peralatan yang lengkap sangat di butuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di embannya di dalam peusahaan.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah ,baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah di capai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah seperti Masjid dan Musolla untuk karyawan untuk menjalankan kewajiban pada Tuhan yang Maha Esa

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

A. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

## B. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

## C. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitasnya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

## D. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja. sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat ,selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari Situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dia Bekerja.

### **2.1.2.5. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2009:30) dalam Khaeruman (2021:62) indikator-indikator lingkungan kerja adalah :

- a. Aman, lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi pekerjaan menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
- b. Tempat yang layak, jika tempat kerja terlalu sempit ,suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif.

- c. Kepedulian antar karyawan, kepedulian antar karyawan sangatlah penting karena itu akan membuat karyawan menjadi lebih giat untuk bekerja

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Menurut Robbins dalam Budiyanto dkk. (2020:9) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting, sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Bernardin dkk. (1993) dalam Budiyanto (2020) bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

##### **2.1.4.2. Karakteristik Kinerja Karyawan.**

Menurut Bernardin dkk. (1993) dalam Budiyanto (2020) karakteristik kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mempunyai komitmen yang tinggi
2. Risiko yang di hadapi berani diambil dan di tanggung
3. Tujuan yang realistis di miliki
4. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki
5. Umpan balik yang dari seluruh kegiatan kerja yang di lakukan dapat di manfaatkan.
6. Rencana yang telah diprogramkan dapat di realisasikan.

### **2.1.4.3. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins dkk. (2006) dalam Khaeruman (2021:17) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

#### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas adalah kataatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu kegiatan yang di ukur dari kualitas pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### **2. Kuantitas Kerja**

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

#### **3. Ketepatan Waktu**

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

#### **4. Efektifitas**

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

#### **5. Komitmen**

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

### **2.1.4.4. Penilaian Kinerja**

Seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diketahui dan dinilai melalui instrument penilaian kinerja. Cara membandingkan penampilan kerja individu dengan standar baku penampilan merupakan salah satu hakikat evaluasi penilaian kinerja.

Hall mengatakan bahwa proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki kerja personel dalam organisasi merupakan hakikat dari penilaian kinerja. Menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen dan proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu disebut dengan penilaian kinerja .

Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja seperti:

1. Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapat prestasi dan penghargaan.
2. Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dilakukan dengan cara yang objektif , oleh karena itu, untuk pengembangan sumber daya manusia penilaian prestasi kerja yaitu: Perbaikan kinerja, penilaian kinerja dapat di jadikan umpan balik bagi karyawan, manajer dan departement sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja karyawan:
  - a. Penyesuaian kompensasi  
 Dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan berbagai macam bentuk kompensasi, maka penilaian kinerja dapat dijadikan indikator bagi para pengambil keputusan
  - b. Keputusan Penempatan  
 Penilaian kinerja juga dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, transfer dan penurunan jabatan
  - c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan  
 Hendaknya setiap karyawan mampu mengembangkan diri karena kinerja yang buruk menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan.

#### **2.1.4.5. Metode Penilaian Kinerja**

Dalam melakukan penilaian kinerja ada 2 metode yang dilakukan, yaitu :

1. Metode yang menggunakan orientasi waktu yang lalu. Metode ini menggunakan beberapa teknik, antara lain :
  - a. Teknik yang menggunakan penilaian kinerja karyawan dari nilai terendah sampai nilai tertinggi.
  - b. Teknik yang menggambarkan karakteristik dan kinerja karyawan.
  - c. Teknik yang menilai kinerja karyawan dengan cara meninjau langsung ke lapangan
2. Metode yang menggunakan orientasi waktu yang akan datang. Metode ini juga menggunakan beberapa teknik, antara lain :
  - a. Penilaian diri dengan melakukan pengembangan organisasi melalui pengembangan diri karyawan.
  - b. Penilaian psikologis dengan cara melakukan penilaian aspek motivasi, emosi dan intelektual

- c. Mengidentifikasi kemampuan manajemen untuk waktu yang akan datang. Aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi :
  - a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
  - b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
  - c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja dapat disajikan di bawah ini.

Catur setyaji (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jayka files Indonesia Semarang. Jumlah sampel yang di gunakan adalah karyawan bagian operasional dengan masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 104 responden dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 54,7%, sedangkan sisanya ( $100\% - 54,7\% = 45,3\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji serempak (*simultant*) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jayka files Indonesia Semarang. Sedangkan secara parsial, bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di PT Jayka files Indonesia Semarang.

Ester Mayer Hasibuan (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Riau. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 115 responden dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan baik secara parsial maupun simultan dapat diterima pada level 95% dan sisanya sebesar 5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rifansi Dwi Putra, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rifansi Dwi Putra, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rifansi Dwi Putra.

Muh Agung Nasir dkk (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar Panakkukang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang responden. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini. Hasil uji serempak (*simultant*) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank syariah indonesia (BSI) KCP Makassar Panakkukang. Sedangkan secara parsial, bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Bank syariah indonesia (BSI) KCP Makassar Panakkukang.

Hari Apriansyah dkk (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 78 orang sebagai responden. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 68,3% sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel di luar faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji serempak (*simultant*) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja

dan kompensasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Riana Agustin dkk (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 207 orang sebagai responden. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 81,2% sedangkan sisanya 18,8% di pengaruhi oleh faktor lain seperti etos kerja dan produktivitas. Hasil uji serempak (*simultant*) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.

Yos Soejarminto dkk (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. Jumlah sampel yang di gunakan sebanyak 64 Responden. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 83,9% sedangkan 16,1% di pengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji serempak (*simultan*) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Catur Setyaji (2022)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Jayka Files Indonesia Semarang	Lingkungan kerja Disiplin kerja Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 54,7% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Ester Mayer Hasibuan (2023)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Riau	Lingkungan kerja Disiplin kerja Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 95,00% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja positif dan signifikan dipengaruhi kinerja karyawan
Muh Nasir dkk (2023)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar panakkukang	Lingkungan kerja Disiplin kerja Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 63% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Hari Apriansyah dkk (2023)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan provinsi sumatera selatan	Lingkungan kerja Disiplin kerja Kompensasi kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 68,3% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja pegawai secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

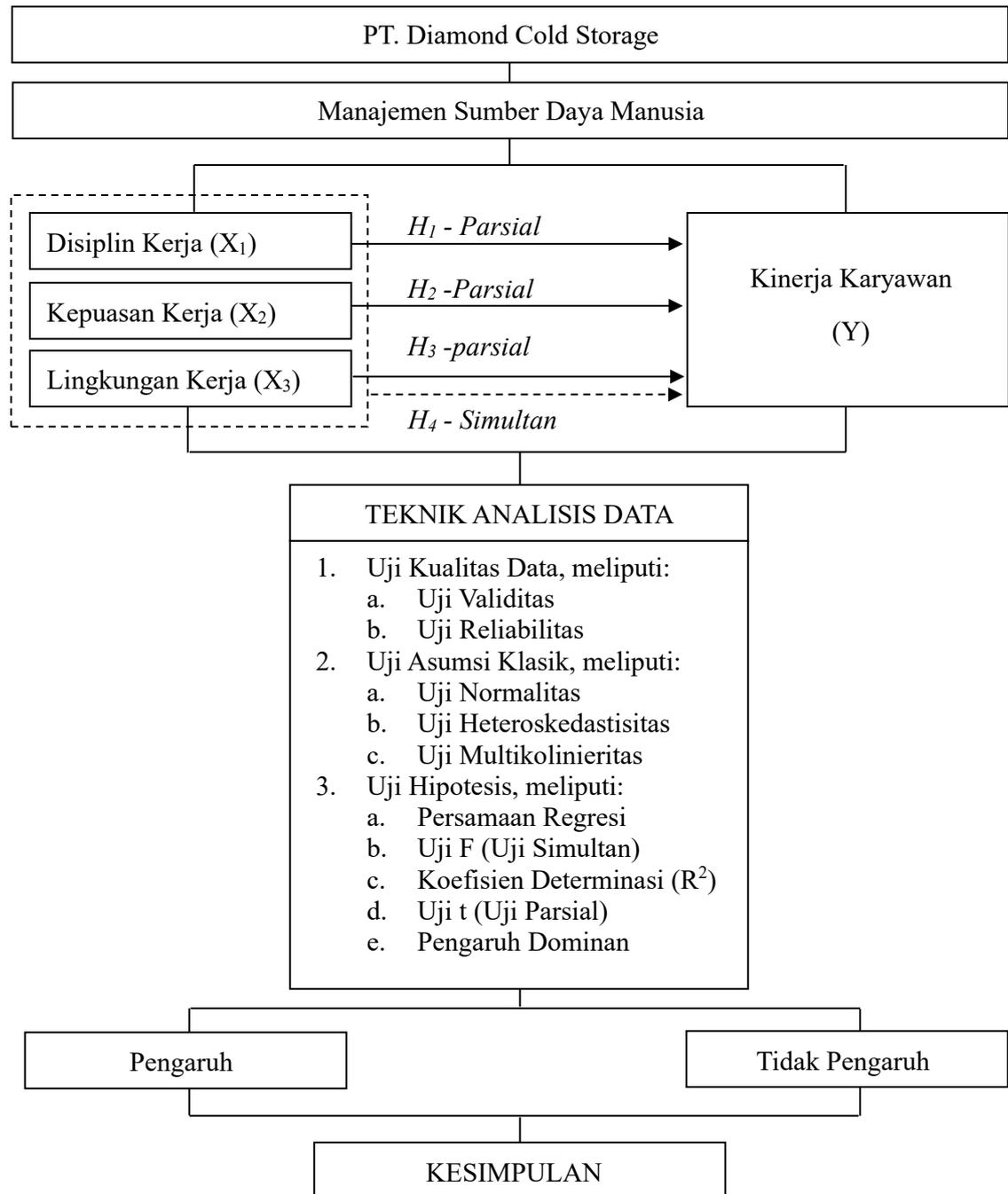
Riana Agustin dkk (2023)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia	Lingkungan kerja Disiplin kerja Motivasi kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji regresi 81,2%</li> <li>2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Uji t, variabel lingkungan kerja ,disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
Yos Soejarminto dkk ( 2023)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang	Motivasi kerja Disiplin kerja Lingkungan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji regresi 83,9%</li> <li>2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Uji t, variabel motivasi kerja ,disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>

Sumber: Kampus Terkait (2024)

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian Sidik Priadana dan Denok Sunarsi , (2021:33). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 2.1 Kerangka konseptual



Sumber: Penulis (2024)

## 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

$H_0 : \beta_i = 0$ , berarti secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diamond Cold Storage.

$H_1 : \beta_i \neq 0$ , berarti secara simultan disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diamond Cold Storage.

### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diamond Cold Storage.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diamond Cold Storage.

### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$ , berarti secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diamond Cold Storage.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , berarti secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diamond Cold Storage.

### 4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0$ , berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Diamond Cold Storage.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ , berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT Diamond Cold Storage