

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya (Pranitasari, 2021).

Disiplin kerja adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seseorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan, tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku diperusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika, 2020).

Sedangkan, perilaku disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala

peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi, menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Fereries Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapatan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

#### 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, yaitu :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Sanksi

Pemberian sanksi atau hukuman sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan, semua karyawan akan selalu memerhatikan aturan-aturan kode etik yang diberikan perusahaan seperti pemotongan gaji sekian persen ketika mengalami keterlambatan masuk kerja maka dari itu karyawan akan jera untuk tidak disiplin dalam pekerjaannya.

c. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan di perlakukannya karyawan secara adil ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta perlakuan secara adil dengan manusia yang lain.

d. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan menurut “Afandi (2016)” adapun faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya adalah :

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor sistem penghargaan
- c. Faktor kemampuan
- d. Faktor balas jasa
- e. Faktor keadilan
- f. Faktor pengawasan melekat
- g. Faktor sanksi hukuman
- h. Faktor ketegasan
- i. Faktor hubungan kemanusiaan

Berdasarkan menurut para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai terdiri dari besar kecilnya pemberian kompensasi, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan adanya tidaknya perhatian kepada pegawai.

## 2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut :

### a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semuabagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

### b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk

memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### 3. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017) yaitu:

#### a. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

#### b. Ketaatan pada peraturan ditempat kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### c. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

#### d. Tanggung jawab

melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri. Nilai tanggung jawab ini dapat orang tua ajarkan kepada anak sejak usia dini dengan contoh yang sederhana agar anak mudah mengerti.

e. Bekerja sesuai dengan kode etik

Harmonis adalah hubungan yang baik antar sesama manusia, saling menghormati, saling memahami, saling menyayangi, selalu berbuat baik, berkata lemah lembut, dan sopan santun baik di lingkungan kerja, keluarga, maupun masyarakat.

4. Pendekatan Disiplin Kerja

Melaksanakan suatu pendekatan disiplin kerja yang baik, maka ada hal yang harus di perhatikan yaitu jika salah melakukan pelaksanaannya maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2015), ada beberapa pendekatan disiplin, yaitu :

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukum pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangkah harus di perbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman pendekatan ini berasumsi :

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan Kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang baik.



4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### 5. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Wijaya (2015) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja adalah untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi dan manfaat disiplin kerja untuk membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

## **B. Lingkungan kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang bekerja melaksanakan tugas secara optimal dengan kondisi yang sesuai disaat bekerja melaksanakan tugas. Menurut sedarmayati, (2015) lingkungan kerja adalah fasilitas yang dapat mempengaruhi kinerja untuk mendukung keberhasilan tugas yang akan dicapai lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi darinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2016).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan disiplin karyawan (Nitisemito, 2015).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan

adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa definisi di atas 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 bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

## 2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishaq, (2015) 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 pekerja yang dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya oleh individu yang bersangkutan dan Tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangatnya akan tinggi. Menurut Prihatin, (2016) menyatakan Bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya Kecelakaan-kecelakaan kerja,

penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- c. Menurunnya biaya-biaya Kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

### 3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan :

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk Fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 diantaranya adalah :

- 1) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan  
Seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

- 2) Lingkungan umum dapat juga sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, Getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil mempengaruhi lingkungan fisik Terhadap karyawan, maka langkah pertama yang harus dipelajari Manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian Digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai

- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki tingkat status yang sama. kondisi hendaknya kondisi kekeluargaan, kondisi yang baik dan pengendalian diri. lingkungan kerja non fisik Juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

4. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam Penelitian in mengadaptasi dari tori pendapat para ahli seperti Yang diutarakan oleh (Budi W. Soetjipto 2019) sebagai berikut :

- a. Dimensi Fisik

1) Penerangan cahaya tempat kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawai.

2) Sirkulasi Udara

sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat di perlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3) Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan mengganggu konsentrasi, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seorang.

b. Dimensi Non Fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan dua indikator:

1) Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari Suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. apabila tercipta hubungan Yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lain.

2) Kebersihan

Menjaga kebersihan lingkungan sama artinya menciptakan lingkungan yang sehat, bebas dari kotoran, seperti debu, sampah dan bau yang tidak sedap. Dengan lingkungan yang sehat, kita tidak akan mudah terserang berbagai penyakit seperti demam berdarah, malaria, muntaber dan lainnya.

### **C. Kepuasan Kerja**

#### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutriso, 2019).

Davis dalam Mangkunegara (2017) mengatakan “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.” Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Sejalan dengan pendapat Luthans (2016) mengenai faktor-faktor kepuasan kerja



yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kebijakan promosi, pengawasan/supervisi, serta kelompok kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memastikan terciptanya kepuasan kerja bagi seluruh karyawannya.

## 2. Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya (Umam, 2016),

- a. Gaji/Imbalan Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Dengan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil.
- b. Kondisi kerja yang menunjang Ruang kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruang kerjanya.
- c. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan )
  - 1) Hubungan kerja dengan rekan kerja kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruang kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara ( kebutuhan sosial terpenuhi).

- 2) Hubungan kerja dengan atasan Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa.
- 3) Hubungan kerja dengan bawahan Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerja.

### 3. Teori- Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja akan dikemukakan enam arah umum pada kepuasan kerja, yang seluruhnya mencari pedoman mengenai metode perasaan anggota terhadap kepuasan kerja dengan sketsa sistem yang memilih kepuasan kerja untuk perorang. Adapun teori-teori kerja sebagai berikut :

#### a. Teori ketidaksesuaian

Kepuasan atau ketidakpuasan aspek pekerjaan terdapat pada perbedaan (discrepancy) kira-kira apa yang dianggap sudah dimiliki dengan apa yang ingin dicapai. Nilai yang “diinginkan” dari sifat pekerjaan diartikan ialah jumlah minimum yang dibutuhkan untuk melebihi kebutuhan anda. Seseorang akan legah jikalau tidak ada perbedaan antara keadaan yang diinginkan dengan keadaan positif. Semakin banyak kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya, andaikan lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diperoleh secara minimal dan

kelebihannya menguntungkan (contohnya: gaji ekstra, waktu kerja yang lebih lama) orang yang dikaitkan akan sama rata puasny kalau memiliki selisih dari jumlah yang diinginkan.

Kepuasan selaku selisih dari banyaknya materi yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”, tapi “apa yang seharusnya ada” berarti memaksakan yang sangat banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang merata dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan akibat determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih diminati. Pekerja mengalokasikan tanggapan yang berbeda-beda menurut betapa kekurangan/selisih itu diartikan.

Kesimpulannya bahwasannya orang mempunyai lebih dari satu macam perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang tepat” yang tersedia untuk menakar kepuasan kerja. Kesimpulannya teori ketidaksesuaian meneahan perbedaan jarak kedudukan yang diinginkan dengan kedudukan sebenarnya, jika ada selisih jauh antara kemauan dan kekurangan yang ingin diperbanyak dengan keaslian maka orang menjadi tidak puas. Tapi jika keadaan yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata tepat dengan kenyataan yang dimiliki dia akan puas.

b. Teori keadilan (*Equility Theory*)

Teori keadilan merinci suasana-suasana yang mendasari seorang bekerja akan menganggap fair dan masuk nalar dorongan dan keuntungan pekerjaannya. Komponen pertama dari teori ini

adalah input, hasil, orang adorment dan keselarasan dan ketidakselarasan. Input adalah hal yang bernilai untuk seseorang yang dianggap mensupport pekerjaannya, misal: pendidikan, pengalaman, kecakapan, lebihnya usaha yang ditumpahkan, jumlah waktu kerja, dan peralatan atau perlengkapan sendiri yang dipergunakan untuk pekerjaannya Hasil ialah hal yang dianggap bernilai untuk seorang pekerja yang didapatkan dari pekerjaannya, ibarat: upah/gaji, keuntungan sampingan, tanda status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau rupa diri. Menurut teori ini, seorang menilai fair hasilnya dengan membandingkan hasilnya: rasio inputnya dengan hasil: rasio input seseorang/sejumlah orang adorment. Orang adorment bisa saja dari orang-orang dalam organisasi lain dan justru dengan dirinya seorang pekerjaan-pekerjaan pendahulunya (Robbins and Judge, 2018).

Teori ini meramalkan sebenarnya seorang pekerja akan digantiinput upayanya jika langkah ini lebih layak daripada pandangan lainnya pada ketidakadilan. Seorang pekerja yang diberi kompensasi sedikit dan diupah penggajian berdasarkan jam kerja akan berdampak keadilan dengan menurunkan input usahanya, dengan begitu mengurangi bobot atau kuantitas dari pelaksanaan kerjanya, bila seorang pekerja mendapatkan kompensasi kurang dari distribusi asetnya gaji atau upahnya terkait pada kualitas pelaksanaan kerja (misalnya upah perpotong) ia akan meningkatkan

30 pendapatan impulsnya tanpa meningkatkan usahanya. Jika pengendalian kualitas tidak teliti, pekerja biasanya boleh meningkatkan status outputnya tanpa usaha ekstra dengan mengurangi statusnya.

c. Teori dua faktor

Berdasarkan penelitian yang digunakan pada sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Penelitian Herzberg hendak menguji hubungan kepuasan dengan produktivitas. Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2001) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang stimulus. Dua faktor itu disebut faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan satisfier atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan dissatisfier atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk kinerja yang berasal dalam diri individu tersebut (kondisi intristik) :

- 1) Prestasi yang dicapai (*achievement*)
- 2) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Peluang untuk modern (*advancement*)
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- 6) Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk menjaga keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Aspek ini juga disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang merupakan wadah pemenuhan kebutuhan tahap rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- 1) Kompensasi.
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja.
- 3) Kedudukan kerja.
- 4) Status.
- 5) Prosedur perusahaan.
- 6) Mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman, sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

d. Teori keseimbangan (*Equilty Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1960) mengatakan beberapa unsur yaitu input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity. Pilihan Wexley dan Yukl (1977), mengemukakan beberapa unsur dari teori keseimbangan di antaranya yakni (Mangkunegara, 2015) :

- 1) *Input* ialah seluruh nilai yang diterima karyawan yang bisa menunjang pelaksanaan kerja, perumpaannya pendidikan. Pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

2) *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan. Status simbol, pengenalan ulang, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

3) *Comparison person* merupakan karyawan dalam organisasi yang sama seseorang karyawan dalam organisasi yang beda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

4) *Equity-in-equity* yaitu teori yang menyatakan seorang karyawan dalam organisasi merasa puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari adorment antara input-outcome dirinya dengan perbandingan *input outcome* karyawan lain (comparison person). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan setingkat (equity) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi ketika terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yakni *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya).

e. Teori pemenuhan kebutuhan

Mangkunegara (2015) menerangkan teori kepuasan kerja karyawan bergantung pada cukup atau tidaknya kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, seorang karyawan akan merasa puas ketika karyawan memperoleh apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut.

4. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Loeke 2012), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu jenis pekerjaan, rekan kerja, dan gaji. Merujuk pada berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sebagai berikut :

- a. Faktor psikolog, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, dan kondisi Kesehatan karyawan.
- d. Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, dan fasilitas yang diberikan.



## 5. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

### a. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

### b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.

### c. Fasilitas

Segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan.

### d. Kesesuaian pekerjaan

Kesesuaian pekerjaan adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh setiap perusahaan ketika membuat keputusan perekrutan baik bagi karyawan baru maupun perusahaan saat ini. Menemukan pekerjaan yang tepat akan meningkatkan produktivitas, kebahagiaan karyawan, dan mengurangi pergantian karyawan.

### e. Rekan kerja

teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

#### D. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan *explanatory research*. Oleh karena itu, pembuatan hipotesis yang akan dilakukan dalam penelitian ini melibatkan penjelasan temuan penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Tabulasi penelitian sebelumnya berikut yang berkaitan dengan variabel seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan judul penelitian (Tahun)	Variabel Penelitian dan Metode Analisis	Hasil
1	Abdul Rahmanto, Edward efendi Silalahi  Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja	Lingkungan (X1) Kepuasan (X2) Disiplin kerja (Y)  Analisis Regresi berganda	- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. - Kepuasan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap disiplin kerja. - Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

No	Peneliti dan judul penelitian (Tahun)	Variabel Penelitian dan Metode Analisis	Hasil
	guru pada SMP negeri 22 kota bekasi,(2023)		
2	Jufrizen, tiara safani sitorus Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening, (2021)	Motivasi (X1) Kepuasan (X2) Kinerja (Y) Disiplin (Y1) Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS)	- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. - kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. - motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. - kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. - disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Gita nopita sari, Sri eka astuningsih Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja	Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Lingkungan kerja (X3) Disiplin kerja (Y) Kepuasan (Y1) Teknik analisis yang digunakan	-Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. -gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. -lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. -kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. -kompensasi berpengaruh signifikan

No	Peneliti dan judul penelitian (Tahun)	Variabel Penelitian dan Metode Analisis	Hasil
	dengan kepuasan kerja sebagai variabel pada bank Syariah mandiri kantor cabang pembantu tulongagung, (2021)	uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis jalur dengan menggunakan SPSS 25	terhadap kepuasan kerja. -gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. -lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. -kompensasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. -gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. -lingkungan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh tidak langsung terhadap disiplin kerja. -kompensasi, gaya kepemimpinan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
4	Tine yuliantini, Reza Santoso  Pengaruh lingkungan kerja, motivasi	Lingkungan kerja (X1)  Motivasi (X2)  Disiplin (X3)  Kepuasan kerja(Y)	-lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.  - Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

No	Peneliti dan judul penelitian (Tahun)	Variabel Penelitian dan Metode Analisis	Hasil
	kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. travelmart Jakarta pusat,(2020)	metode analisis statistik deskriptif kuantitatif dan statistik inferensial dengan component atau variance-based Structural Equation Modeling(SEM) yang pengolahan datanya dilakukan menggunakan program Smart-PLS versi 3.0	- Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.
5	Abilly muhamad, muhamad azis Firdaus, azolla degita azis  Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan	Kepuasan (X1) Loyalitas(X2) Disiplin kerja (Y)  Regresi linier berganda	- Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap disiplin kerja PT. Accurasci Prima Valent.

No	Peneliti dan judul penelitian (Tahun)	Variabel Penelitian dan Metode Analisis	Hasil
	terhadap disiplin kerja, (2022)		

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah persamaan penelitian terlebih dahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja karyawan dan juga sama-sama menggunakan SPSS 25 sebagai alat analisis penelitian. Perbedaan penelitian terlebih dahulu dengan penelitian saat ini adalah objek penelitian yang berbeda, lokasi penelitian dan jumlah responden yang diteliti penelitian terlebih dahulu juga berbeda dengan penelitian sekarang, penelitian terdahulu berfokus pada motivasi, loyalitas karyawan sedangkan penelitian sekarang lebih berfokus pada lingkungan, kepuasan dan disiplin kerja karyawan.

#### **E. Pengaruh Antar Variabel**

##### **1. Pengaruh Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian Muzdalifah & Jaenab (2022) lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga jika seorang karyawan menyenangi lingkungannya, karyawan akan merasa betah ditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitas yang baik

sehingga disiplin kerja dapat ditingkatkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin kerja karyawan, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar bekerja lebih optimal.

## 2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Abdul Rahmanto & Edward Silalahi (2023) Kepuasan kerja memengaruhi disiplin kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula, di mana hal ini akan mendorong kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Begitu pun sebaliknya apabila karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya maka disiplin kerja karyawan rendah.

Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, meningkatkan efektifitas dan efisiensi serta kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini yang menyebabkan pihak perusahaan harus memerhatikan kepuasan kerja karyawan agar tingkat disiplin kerja karyawan tinggi. Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan artinya jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka disiplin kerja karyawan meningkat.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Terhadap Disiplin Kerja

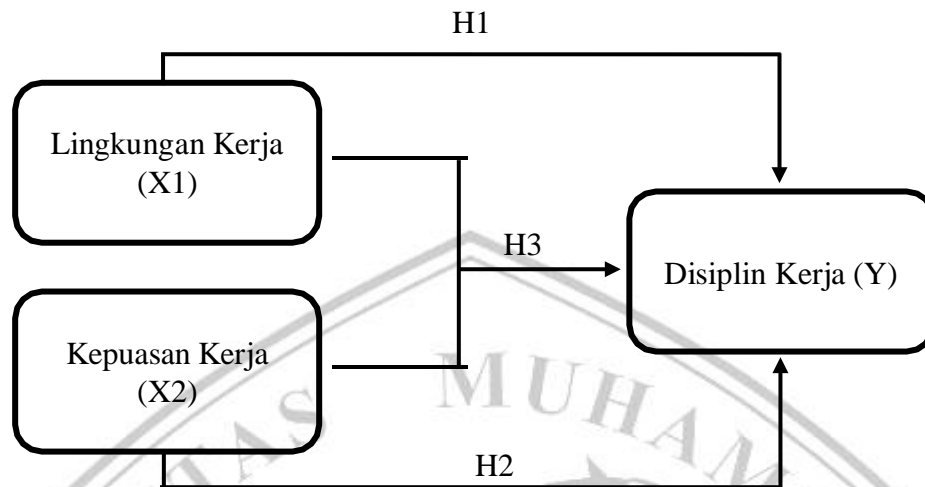
Berdasarkan hasil penelitian Abily Muhammad, Muhammad Aziz Firdaus & Azola Digita (2022) dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan selain itu lingkungan kerja karyawan juga sangat mempengaruhi disiplin kerja, karyawan kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan puas seseorang terhadap hasil kerjanya, maka dari itu jika karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya akan sangat mempengaruhi disiplin kerjanya.kepuasan kerja menjadi penting dalam suatu perusahaan/intansi karena kepuasan kerja pegawai berkaitan erat dengan hasil kerja pegawai dan kelangsungan hidup organisasi atau intansi yang bersangkutan.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Penelitian yang telah dilakukan di berbagai pusat penelitian yang berbeda akan menjadi dasar kerangka teori yang akan dibuat dalam penelitian ini. Temuan penelitian literatur yang ditunjukkan sebelumnya menunjukkan bahwa kerangka pemikiran teoretis yang akan dibangun sebagai bagian dari penyelidikan ini akan serupa dengan yang digambarkan pada gambar berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan karena merupakan unsur yang paling berhubungan langsung dengan karyawan (Abdul Rahmanto, 2023). Menurut Nitisemito (2014). Karena lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja, bisnis perlu lebih memperhatikan masalah lingkungan. Karyawan dituntut untuk memiliki kondisi lingkungan kerja yang positif untuk membantu mereka selama mereka bekerja. Hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja yang tidak menarik minat karyawan lain merupakan salah satu faktor yang dapat menginspirasi orang untuk tetap berada dalam satu organisasi, memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Ini adalah salah satu hal yang mungkin mendorong pekerja untuk bertahan di satu perusahaan.

Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan karena merupakan unsur yang paling berhubungan langsung dengan karyawan (Randi Tempoh, 2021). Menurut Robbins dan Judge (2012) kepuasan kerja

adalah perilaku organisasi yang merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Selain itu, menurut Luthans (2012) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Disiplin Kerja (Y) Menurut Latainer (Sutrisno, 2017) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif.

#### **G. Hipotesis**

Hipotesis untuk penelitian ini, yang didasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, dapat dinyatakan sebagai berikut:

**H1 : Lingkungan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.**

Menurut Noor Rika Dinata Inbar (2018) menyatakan bahwa ada korelasi antara peningkatan lingkungan dan peningkatan disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan disiplin kerja karyawan.

## **H2 : Kepuasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.**

Menurut Boike Indra Lesmana (2021) menyatakan bahwa ada korelasi untuk menguji sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang suatu pekerjaan. Hubungan variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja memengaruhi disiplin kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula, di mana hal ini akan mendorong kedisiplinan karyawan dalam bekerja Begitu pun sebaliknya

### **H3 : Lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.**

Menurut Rani Kurniasari & Ikhsan Maulana (2019) menyatakan bahwa ada korelasi antara lingkungan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Maka dari itu lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

