

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN SEBELUMNYA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah sumber daya yang paling penting pada kegiatan yang bersangkutan dengan operasional perusahaan baik individu maupun kelompok. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dapat dilihat dari para karyawannya dalam menjalankan visi dan misi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberi dan memikirkan cara untuk memajukan atau mengembangkan sumber daya manusia untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Ajabar (2020:5) Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya dan manajemen sumber daya manusia itu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Afandi (2019:3) mengatakan

manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Edison (2020:10) mengatakan manajemen yang memfokuskan diri dalam memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu dengan menampilkan skill-skill yang di punyai oleh setiap individu untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam organisasi atau perusahaan memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai dalam mengatur setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Cushway (2019:7) mengemukakan di dalam tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa tujuan, yaitu:

- a. Memberikan saran kepada pemberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang

bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam fungsi manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

Menurut Elbadiansyah (2019:4) mengemukakan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi manajerial merupakan tugas dalam mengelola manusia secara efektif dan efisien, agar diperoleh sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia dengan singkatan *POAC* yang secara rinci diuraikan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*) merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi atau instansi, oleh karena itu perlu keseriusan dalam proses manajemen. Perencanaan yang berarti penentuan program dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasi, di antaranya mulai dengan menyusun visi dan misi organisasi atau instansi serta dilanjutkan dengan mengatur orang-orang yang dapat ditugasi untuk menangani pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau instansi yang telah direncanakan dalam manajemen. Tugas dari perencanaan di antaranya yaitu, membuat target, membuat rencana kegiatan yang dibutuhkan untuk pencapaian target mengatur urutan pelaksanaan, menyusun

anggaran biaya dan membuat Standar Operasional Pelayanan (SOP) mengenai pelaksanaan kerja.

2) Pengorganisasian (*Organizing*) merupakan alat untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pengorganisasian membagi kegiatan besar menjadi kegiatan kecil dengan cara membagi setiap tugas agar bisa dikerjakan dengan mudah untuk meraih tujuan dari sebuah organisasi atau instansi. Fungsi organisasional harus jelas pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan untuk melakukan kegiatan tugasnya masing-masing, pembagian tugas yang dimaksud tergambar dalam struktur organisasi dengan uraian tugasnya masing-masing.

3) Penggerak (*Actuating*) untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan adanya penggerak dari pimpinan atau manajemen, dalam sebuah organisasi yang baik maka penggerak tidak mungkin dilakukan oleh pemimpin atau pimpinan itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi tanggung jawab atau wewenang. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan sesuai surat dari masing-masing bidangnya.

4) Pengawasan (*Controlling*) agar pekerjaan berjalan dengan baik, maka fungsi pengawasan sangat menentukan, karena sifat manusia yang cenderung mengabaikan. Fungsi pengawasan harus dijalankan dengan ketat, karena pengawasan adalah untuk mengatur kegiatan supaya kegiatan organisasi atau instansi tersebut dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana. Pengawasan juga berfungsi untuk pengendalian yang maksudnya untuk mencari jalan ke luar atau sebagai pemecah masalah apabila terjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan.

b. Fungsi Operasional

Menurut Elbadiansyah (2019:6) mengemukakan fungsi operasional dalam mengimplementasikan atau melaksanakan manajemen sumber daya manusia, yaitu dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pengadaan (*Recruitmen*) merupakan langkah-langkah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi atau instansi.
- 2) Pengembangan (*Development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral-moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- 3) Kompensasi (*Compensation*) merupakan pemberian gaji atau balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi atau instansi tempat ia bekerja.
- 4) Pengintegrasian (*Integration*) merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan korporasi dan kebutuhan karyawan atau sumber daya manusia agar bekerja sama yang serasi dan saling menguntungkan bisa tercapai.
- 5) Pemeliharaan (*Maintenance*) merupakan kegiatan untuk memelihara atau menaikkan kondisi raga, psikis dan kesetiaan karyawan agar mereka tetap bekerja sampai pensiun.
- 6) Pemberhentian (*Separation*) merupakan putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi atau instansi, baik pemutusan disebabkan karena adanya pelanggaran atau karena adanya pelanggaran atau karena sudah memasuki masa purna tugas (berakhirnya masa tugas) dan pensiun.

2.1.2 Kepemimpinan

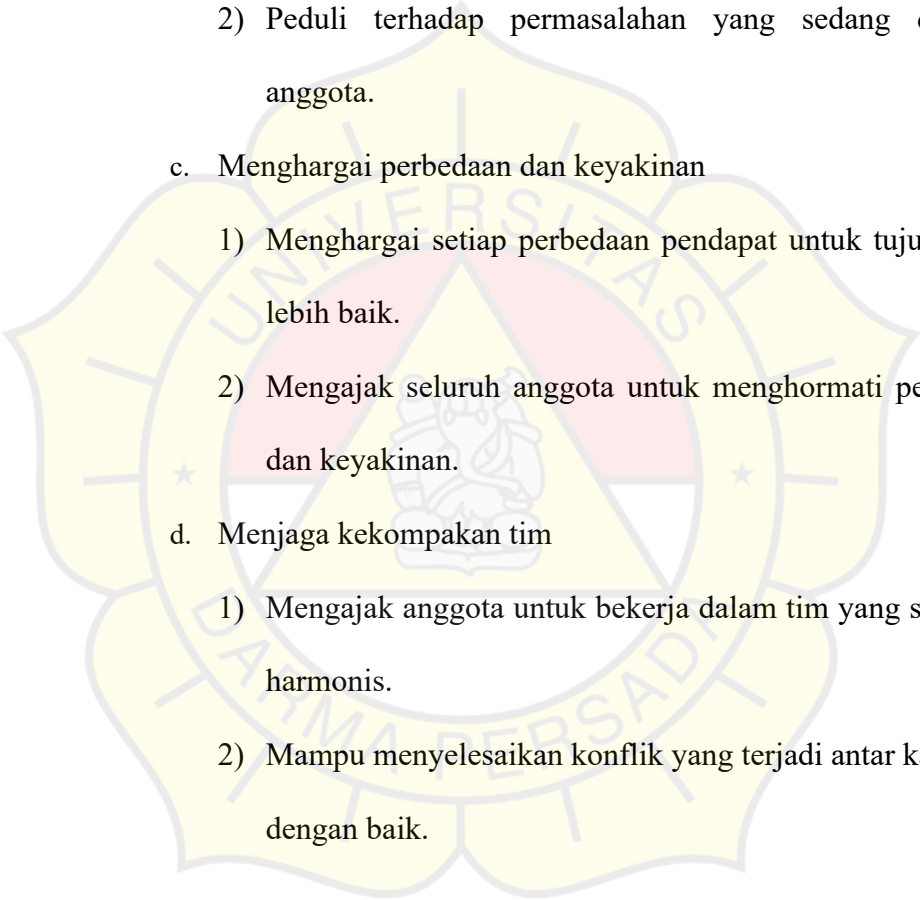
1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Munajat (2021:1) Kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakan tugas secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Fahmi (2021:15) Mengemukakan bahwa kepemimpinan (Leadership) Merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para karyawan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Edison *et al.* (2019:109), dimensi dan indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- 
- a. Memiliki Strategi dan dapat dikomunikasikan
 - 1) Memiliki strategi bisnis
 - 2) Strategi bisnis dikomunikasikan kepada anggota.
 - b. Kepedulian terhadap anggota
 - 1) Memberikan motivasi kerja anggota.
 - 2) Peduli terhadap permasalahan yang sedang dihadapi anggota.
 - c. Menghargai perbedaan dan keyakinan
 - 1) Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.
 - 2) Mengajak seluruh anggota untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.
 - d. Menjaga kekompakan tim
 - 1) Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.
 - 2) Mampu menyelesaikan konflik yang terjadi antar karyawan dengan baik.

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Besse (2019:46), Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi managemennya dalam memimpin bawahanannya. Adapun gaya-gaya kepemimpinan menurut Purba (2021:55) yaitu sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Gaya tersebut terkadang disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada anak buahnya dalam merumuskan suatu tindakan putusan bersama. Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis ini, yaitu memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak, pimpinan bersedia dalam melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan itu dibuat bersama antara bawahan dan pimpinan, komunikasi dapat berlangsung dua arah dimana pimpinan ke bawahan dan begitupun sebaliknya, pengawasan terhadap (sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) kepada bawahan dilakukan dengan wajar. Prakarsa bisa datang dari bawahan atau pimpinan, bawahan memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengenyampingkan sifat instruksi, dan pimpinan akan

memperhatikan dalam bertindak dan bersikap untuk memunculkan saling percaya dan saling menghormati.

b. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri. Kepemimpinan delegatif ini memiliki ciri khas dari perilaku pemimpin didalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan demikian, maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi adanya karakter pribadinya. Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab. kepemimpinan delegatif ini sangat cocok dilakukan kalau staff yang dimiliki ternyata mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi. Dengan demikian pimpinan tak terlalu banyak dalam memberikan perintah kepada bawahannya, bahkan pemimpin akan lebih banyak dalam memberikan dukungan untuk bawahannya.

c. Kepemimpinan Birokratis

Kepemimpinan birokratis ini dilukiskan dengan pernyataan "Memimpin berdasarkan adanya peraturan". Perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya. Pemimpin yang birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas. Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dan sedikit saja diberikan kebebasan kepada orang lain dalam berkreasi dan bertindak, itupun tak boleh melepaskan diri dari ketentuan yang sudah berlaku. Adapun beberapa ciri kepemimpinan birokratis ialah pimpinan akan menentukan segala keputusan yang berhubungan dengan seluruh pekerjaan dan akan memerintahkan semua bawahan untuk bisa melaksanakannya, pemimpin akan menentukan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas, adanya sanksi yang sangat jelas kalau seorang bawahan tidak bisa menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

d. Kepemimpinan *Laissez Faire*

Kepemimpinan ini akan mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang telah dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya tersebut hanya

dapat berjalan jika bawahan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mengejar tujuan dan sasaran yang cukup tinggi. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin sedikit sekali dalam menggunakan kekuasaannya atau sama sekali telah membiarkan anak buahnya untuk berbuat dalam sesuka hatinya.

e. **Kepemimpinan Situasional**

Inti dari teori kepemimpinan situasional ialah bahwa suatu kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda, tergantung dari seperti apa tingkat kesiapan para pengikutnya. Pemahaman fundamen dari teori kepemimpinan situasional ialah mengenai tidak adanya gaya kepemimpinan yang paling terbaik. Teori kepemimpinan situasional akan bertumpu pada dua konsep yang fundamental yaitu tingkat kesiapan/kematangan individu atau kelompok sebagai pengikut dan gaya kepemimpinan.

4. Fungsi – Fungsi Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:220) mengemukakan bahwa ada lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

a. **Fungsi Instruktif**

Pemimpin memiliki fungsi instruktif dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa saja yang

dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut dan kapan *deadline* tugas tersebut.

b. Fungsi Konsultatif

Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana pemimpin mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari para karyawan sebelum mengambil keputusan.

c. Fungsi Partisipasi

Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana pemimpin memberikan dorongan agar setiap anggotanya berpartisipasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar mencapai tujuan.

d. Fungsi Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi dimana pemimpin dapat mendelegasikan wewenangnya kepada para karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

e. Fungsi Pengendalian

Pemimpin memiliki fungsi Pengendalian yang artinya pemimpin mampu untuk mengendalikan atau mengawasi aktivitas setiap anggotanya agar dapat mengerjakan tugasnya sesuai *deadine* dan sesuai peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sinambela (2020:335) mengemukakan disiplin kerja merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan juga sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang dimiliki oleh para karyawan untuk mentaati peraturan yang ada di perusahaan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:94) mengemukakan dimensi dan indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu
 - 1) Jam mulai kerja dan jam selesai kerja.
 - 2) Melakukan istirahat yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.
- b. Taat terhadap peraturan organisasi
 - 1) Melakukan pekerjaan sesuai SOP perusahaan.
 - 2) Perilaku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja
 - 1) Melaksanakan *jobdesk* – *jobdesk* masing masing.
 - 2) Bertanggung jawab pada *jobdesk* masing-masing.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Aturan yang berada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis tentang hal apa saja yang tidak boleh dilaksanakan maupun boleh dilaksanakan oleh para karyawan di perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97-99) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
- b. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan

disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- c. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
- e. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2019:336) mengatakan terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

- a. **Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja berdisiplin.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan disiplin.

c. Disiplin Progresif

Disiplin yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan akan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan dengan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021:39) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja. Kondisi tersebut bisa berupa material maupun *non* material yang dalam hal ini lingkungan kerja bisa berhubungan dengan psikis seseorang, sehingga manusia dengan keterampilan yang ada harus mampu memanfaatkan kondisi mental yang baik sehingga dapat bekerja secara optimal. Menurut Maryati (2021:23) lingkungan kerja merupakan suatu dimensi ke tempat para karyawan melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi psikologisnya karena setiap keadaan yang dihadapinya perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti pekerjaan yang membuat frustrasi dan kebosanan di tempat kerja.

Sedangkan menurut Kurniawan (2020:41). Lingkungan kerja adalah segala suatu keadaan yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memberikan rasa aman, nyaman dan tentram yang dapat menimbulkan ketenangan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau keadaan yang dapat untuk memuaskan perasaan mau fisik maupun non fisik para karyawan yang terdapat berada di perusahaan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui dimensi dan indikator berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

1) Penerangan

Sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas *indoor* maupun *outdoor*.

2) Suhu Udara

Derajat panas dan dingin di dalam maupun di luar ruangan.

3) Suara Bising

Suara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

4) Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Secara material dan moral.

b. Lingkungan kerja non fisik

1) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara

pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

2) Hubungan kerja antar rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerjasama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

3. Faktor -faktor Lingkungan kerja

Menurut Sihalo (2019:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terjadi perusahaan, yaitu:

a. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja seperti kurangnya peralatan yang berada di perusahaan, ruang kerja yang panas dan lembab serta kurangnya pencahayaan.

b. Faktor lingkungan Psikis

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan selalu memberikan perhatian kepada lingkungan kerja, yang dimana dapat membuat dan menjamin suasana lingkungan kerja menjadi baik atau tidak

c. Hubungan Kerja

Hubungan antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karena satu karyawan dengan karyawan yang lain dapat saling

membantu tugas dan saling membantu mencapai tujuan serta hasil.

4. Aspek aspek lingkungan kerja Non – fisik

Menurut Budiasa (2021:41) lingkungan kerja non – fisik mempunyai beberapa aspek yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, yaitu:

a. Lingkungan Sosial

Seorang karyawan dilihat dari latar belakang keluarga, jumlah keluarga dan tingkat kesejahteraan keluarga dimana sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

b. Status Sosial

Seorang karyawan yang memiliki jabatan tinggi dalam perusahaan maka semakin tinggi wewenang dan keleluasaan karyawan tersebut dalam mengambil keputusan.

c. Hubungan kerja dalam perusahaan

Memiliki hubungan yang kerja yang baik antar karyawan ataupun hubungan kerja karyawan dengan atasan.

d. Kelancaran Komunikasi

Dimana seorang karyawan dapat merasakan adanya komunikasi yang sehat, terbuka dan lancar, baik antara teman sekerja maupun dengan atasan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019:74) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan karyawan, lingkungan kerja yang diberikan, dan hal-hal yang bersangkutan dengan fisik dan psikis. Menurut Handoko (2019:75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mengisyaratkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan, hasil pekerjaan dan suatu masalah yang dihadapi karyawan di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Sinambela (2021:302) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkatan efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan.

Dari berbagai pengertian kepuasan kerja karyawan yang dipaparkan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari pendapat karyawan yang belum, sedang atau sudah melakukan pekerjaan di dalam perusahaan.

2. Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan

Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan Menurut Silaen (2021:6)

dimensi dan indikator kepuasan karyawan adalah:

- a. Pekerjaan Itu Sendiri
 - 1) Kesesuaian pekerjaan karyawan pada saat diberikan tugas
 - 2) Kepuasan kemampuan skill karyawan
- b. Supervisi atau Atasan
 - 1) Kepuasan terhadap adanya dukungan dari atasan
 - 2) Kepuasan terhadap dukungan moral dari atasan
- c. Kesempatan
 - 1) Promosi jabatan karyawan yang memiliki loyalitas kepada karyawan
 - 2) Memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kompetensi
- d. Gaji
 - 1) Kesesuaian gaji
 - 2) Ketentuan bayaran dalam perusahaan
- e. Rekan Kerja
 - 1) Kepuasan dengan kerja tim
 - 2) Kepuasan dalam sikap

3. Faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019:352) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

a. Faktor Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada atau tidaknya karyawan untuk memiliki kesempatan dalam memperoleh kesempatan dan peningkatan skill individu dalam bekerja.

b. Faktor Keamanan Kerja

Faktor ini disebut juga dengan penjamin kepuasan kerja bagi karyawan. Pada hal ini, keadaan yang aman dan tentram mempengaruhi perasaan karyawan dalam perusahaan.

c. Faktor Gaji

Faktor gaji merupakan salah satu faktor yang dapat membuat menyebabkan ketidakpuasan dan jarang karyawan mengekspresikan kepuasannya dengan jumlah yang diperoleh.

d. Faktor Perusahaan dan Manajemen

Faktor perusahaan dan manajemen jika memiliki kondisi yang baik maka mampu memberikan lingkungan kerja yang stabil sehingga dapat menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Faktor Pengawasan yang Berlebihan Oleh Atasan

Faktor ini memberikan ketidakpuasan kepada karyawan dikarenakan adanya pengawasan berlebihan yang dianggap tidak mempercayai karyawan melakukan tugas yang diberikan.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:126) Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan

Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupu jabatannya yang dirasakan baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area yaitu gaji, penagawan, promosi dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab dengan jujur dan menandai jawaban dengan baik.

- b. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Pengukuran ini terdiri dari skala seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut. Karyawan diharapkan untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan pekerjaan yang dialami sekarang.

- c. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota

Pengukuran ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat puas, tidak puas, netral, memuaskan dan sangat memuaskan. Karyawan diharapkan memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisinya.

5. Manfaat Kepuasan Kerja

- a. Meningkatkan Produktivitas
- b. Menumbuhkan Sikap Loyalitas
- c. Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran
- d. Meningkatkan Pelayanan Perusahaan Pada Pelanggan

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan acuan dan perbandingan penulisan ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitan
1.	Siti Kamilah/2020/ Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) AL Washliyah Medan <i>Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Amp; Manajemen</i> , vol. 10, no. 1, Apr. 2020	Kepemimpinan: a. Berkomunikasi b. Mengkoordinasi c. Mengorganisasi d. Memotivasi Lingkungan Kerja: a. Hubungan Karyawan b. Peraturan Kerja c. Keamanan d. Sirkulasi udara Kepuasan Kerja: a. Kerja b. Pengawasan c. Upah d. Promosi e. Rekan Kerja	Metode penelitian: Deskriptif Kuantitatif Alat analisa: Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) AL Washliyah Medan
2.	Zahra Maulida Rahma/2022/ Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadao Kepuasan Kerja Karyawan <i>Jurnal Bintang Manajemen</i> , Vol. 1, no. 1, Feb. 2023	Kepemimpinan: a. Pelaksana tugas b. Memberi dukungan c. Mengutamakan hasil d. Memberi petunjuk Budaya Organisasi: a. Inovasi b. Imbalan c. Kerja sama d. Sikap atasan e. Rekan Kerja Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Kesempatan d. Supervisor e. Rekan Kerja	Metode Penelitian: Deskriptif, Kuantitatif Alat Analisa: Analisis korelasi dan regresi	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
3.	Anisah Darumeutia/2019/ Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja	Kepemimpinan: a. Pelaksanaan tugas b. Memberi dukungan c. Mengutamakan hasil d. Memberi petunjuk	Metode penelitian: Kuantitatif dan Kualitatif	Kontribusi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berpengaruh

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan Vol:1	Lingkungan Kerja: a. Pelayanan Karyawan b. Kondisi Kerja c. Hubungan Kerja Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Kesempatan d. Supervisor e. Rekan Kerja	Alat analisa: analisis regresi linier berganda	positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.
4.	Supriyadi/2019/ Pengaruh budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Budaya Organisasi: a. Profesionalisme b. Kompensasi Pelengkap c. Kompensasi Tidak Langsung Kepemimpinan: a. Kepemimpinan otoriter b. kepemimpinan Delegatif c. Kepemimpinan Partisipatif Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Promosi c. Rekan Kerja	Metode: Kuantitatif Alat analisa: Analisis regresi linier berganda	Dari hasil penelitian menghasilkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
5.	Wisudani Rahmaningtyas dan Putri Restyananda Widagdo/2020/ Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Badan Pengelolaan keuangan Kabupaten Klaten. Education Analysis Journal Vol:9 No:3 Halaman 679-689 Tahun 2020	Kompensasi: a. Gaji b. Insentif c. Fasilitas d. Tunjangan Motivasi Kerja: a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Rasa Aman c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Harga Diri e. Kebutuhan Aktualisasi Diri Lingkungan Kerja: a. Cahaya b. Warna c. Udara d. Suara	Metode Penelitian: Deskriptif Alat analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Diperoleh korelasi positif antara variabel kompensasi, motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil uji-t untuk variabel Motivasi (X1), motivasi kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yang menunjukkan pengaruh signifikan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitan
		Kepuasan Kerja: a. Psikologi b. Sosial c. Fisik d. Finansial		terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan dapat digunakan untuk keperluan prediksi lebih mendalam. Dari hasil perhitungan.
6.	Muaroma dan Indriati/2022/ Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Evans Lestari KME (Kemang Estate)	Kepemimpinan: a. Dimensi kadakteristik kepemimpinan b. Kepemimpinan Efektif Disiplin Kerja a. Ketentuan Waktu b. Tanggung Jawab Kerja Lingkungan Kerja a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja non-fisik Kepuasan kerja: a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawas e. Rekan Kerja	Metode penelitian: Kuantitatif Alat analisa: Analisis regresi linier berganda	Variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7.	Dyanto/2022/Peng aruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bravo Engineering Batam	Komunikasi: a. Pemahaman b. Kecermatan c. Kredibilitas d. Pengawasan e. Keharmonisan Motivasi: a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan hubungan social d. Kebutuhan pengakuan e. Kebutuhan aktualisasi diri Stress Kerja: a. Hubungan Interpersonal b. Mengembangkan Karir c. Struktur dan iklim	Metode: Kualitatif Alat Analisa: Analisi Regresi berganda	Dari hasil analisis regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh yang positif dari motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bravo Engineering Batam

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitan
		d. Kondisi Pekerjaan e. Permasalahan Peran Kepuasan Kerja: a. Pembayaran gaji b. Rekan kerja c. Promosi Pekerjaan d. Supervisor		
8.	Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari/ 2021/ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan.	Kepuasan Kerja: a. Gaji b. Pekerjaan c. Promosi d. Rekan Kerja Lingkungan Kerja: a. Keamanan di tempat kerja b. Jaringan Komunikasi c. Jam kerja d. Pemberdayaan karyawan e. Kecepatan kerja	Metode: Asosiatif Alat Analisa: Analisis regresi berganda	kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.
9.	Muhammad Ichfan, Didik Hadiyanto, Imam Arrywibowo/2024/ Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Balikpapan Barat.	Kepemimpinan: a. Kepemimpinan Transaksional b. Kepemimpinan situasional c. Kepemimpinan Visioner d. Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja: a. Disiplin Waktu b. Disiplin Peraturan c. Disiplin tanggung Jawab Lingkungan Kerja: a. Keamanan dalam bekerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linear berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

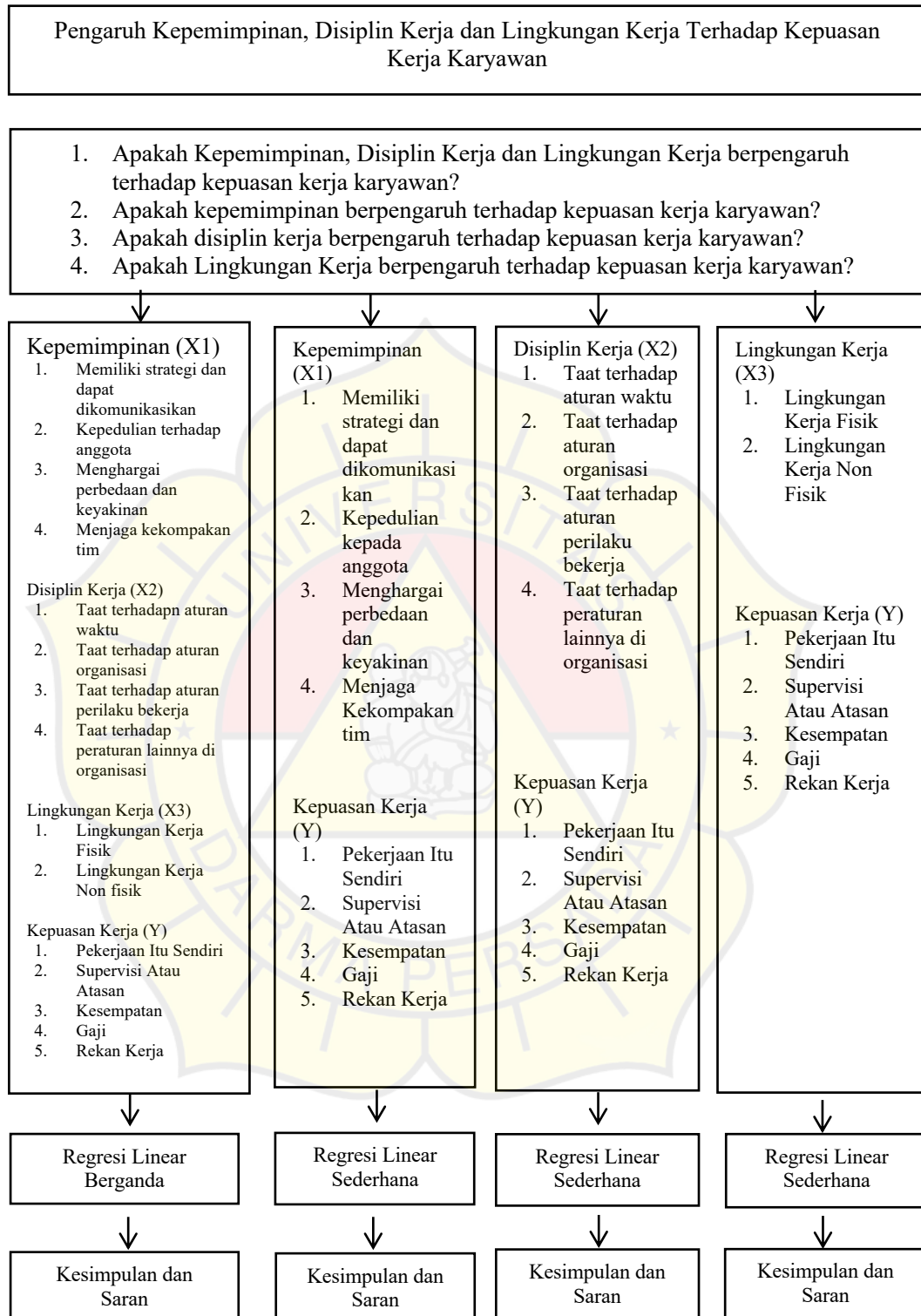
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		b. Tempat yang layak c. Hubungan dengan rekan kerja Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan yang menantang b. Penghargaan yang sesuai c. Kondisi kerja yang mendukung d. Kolega yang suportif		
10.	Hari Subagio dan Nabilla Rizkya Permata Putri/2024/Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja PT. Aneka Mandiri Sejahtera Jakarta Timur	Kepemimpinan: a. Struktur Prakasa b. Pertimbangan Motivasi Kerja: a. Fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan relasi social d. Kebutuhan aktualisasi diri Lingkungan Kerja: a. Indikator fisik b. Indikator Non fisik Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan b. Gaji c. Peluang promosi d. Pimpinan e. Rekan kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linear Berganda	kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada PT Aneka Mandiri Sejahtera, Jakarta Timur
11.	Martin Rahayu/2023/Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Lazis Jateng Cabang Solo)	Kompensasi: a. Gaji b. Bonus c. Tunjangan d. Fasilitas Stress Kerja: a. Pesyaratan Pekerjaan b. Persyaratan peran c. Permintaan interpersonal d. Struktur organisasi kurang jelas tentang	Metode: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linear Berganda	Variabel Kompensasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan. Stress Kerja berpengaruh signifikan dan positif. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		kedudukan, peran, wewenang dan tanggung jawab e. Kondisi kerja Kepuasan Kerja: a. Menyukai Pekerjaan b. Mencintai Pekerjaan c. Etos Kerja Positif d. Disiplin Kerja e. Hasil Kerja		berpengaruh signifikan dan positif.

Sumber: disarikan dari berbagai Jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2024

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)?

Ho: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Apakah kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)?

Ho: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Apakah disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)?

Ho: Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

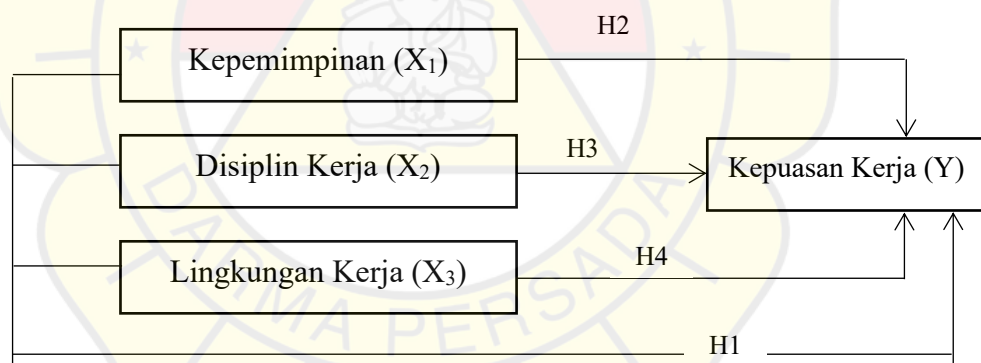
Ha: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

4. Apakah lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)?

H_o : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

Dari hipotesis yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui paradigma penelitian yang dijelaskan melalui gambar 2.2 sebagai berikut :



Sumber: diolah penulis

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni kepemimpinan (X_1) disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan satu variabel dependen yakni kepuasan kerja (Y). Dimana kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + bx.$$

Berikutnya kepemimpinan (X_1), disiplin Kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara bersama – sama dengan perumusan persamaan regresi

$$Y : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \Sigma.$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen (Kepuasan kerja)

A : Konstanta (Nilai Y apabila $X_1 X_2 X_3 = 0$)

X_1 : Variabel Independen (Kepemimpinan)

X_2 : Variabel Independen (Disiplin Kerja)

X_3 : Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

b_1 : Koefisien regresi Kepemimpinan

b_2 : Koefisien regresi Disiplin Kerja

b_3 : Koefisien regresi Lingkungan Kerja

Σ : Error