BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin

2.1.1. Pengertian Disiplin

Menurut Sutrisno (2009) dalam Agustini (2019:87) mengartikan disiplin sebagai kemauan dan kesediaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang diberlakukan di lingkungannya. Disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh positif dalam mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan tingkat disiplin yang rendah dapat menjadi penghambat dan menunda pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja berperan penting dalam kinerja karyawan, hal ini memungkinkan karyawan untuk mematuhi aturan dan standar yang berlaku dan menghindari kesalahan. Untuk menanamkan kedisiplinan di perusahaan, tidak hanya dibutuhkan peraturan yang jelas, tetapi juga penjelasan yang tepat mengenai tugas dan wewenang, serta prosedur kerja yang dapat dipahami oleh seluruh pekerja.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan, bukan berarti secara otomatis para karyawan akan mematuhinya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengarahkan karyawan agar sesuai dengan peraturan perusahaan. Edi Sutrisno (2011:89) dalam Agustini (2019:97), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan, karyawan akan patuh terhadap peraturan yang berlaku jika mereka merasa bahwa upaya kerja keras mereka akan dihargai dengan imbalan yang sebanding dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang memadai akan membuat mereka bekerja dengan penuh ketenangan dan tekun, selalu berusaha memberikan yang terbaik.
2. Keteladanan pemimpin, keteladanan pemimpin sangat penting, karena semua karyawan akan menaruh perhatian pada bagaimana pemimpin menunjukkan disiplin dalam dirinya dan mengendalikan perilaku yang dapat merugikan peraturan perusahaan. Pemimpin adalah contoh yang akan diikuti oleh bawahannya, oleh karena itu, jika pemimpin ingin menerapkan disiplin dalam

perusahaan, ia harus menjadi contoh pertama yang mengikuti aturan.

3. Ketersediaan Aturan yang jelas, tanpa aturan tertulis yang jelas sebagai pedoman umum, disiplin tidak dapat ditegakkan. Menetapkan aturan memberikan keyakinan kepada karyawan mengenai perilaku apa yang dapat diterima dan apa yang tidak. Ini akan membantu karyawan untuk menghindari pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, pemimpin harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan terhadap pelanggaran disiplin. Dengan mengambil tindakan yang tepat terhadap pelanggaran, pemimpin dapat menekankan pentingnya peraturan dan mencegah kerugian bagi perusahaan.
5. Pengawasan oleh pemimpian, pengawasan diperlukan untuk memastikan pekerjaan dilakukan sesuai standar perusahaan. Pengawasan membantu menjaga disiplin di tempat kerja.
6. Perhatian pemimpin terhadap karyawan, Pemimpin .harus memberikan perhatian yang cukup kepada karyawan, baik secara fisik maupun emosional. Mendengarkan keluhan dan tantangan karyawan serta menyarankan solusi menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin.
7. Menciptakan kebiasaan yang mendukung disiplin, beberapa kebiasaan seperti saling menghormati di tempat kerja, memberikan pujian yang pantas, melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan, dan memberi tahu rekan kerja sebelum meninggalkan tempat kerja dapat membantu mendukung disiplin di tempat kerja.

2.1.3. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2019:194) dalam Agustini (2019:104) menyatakan ada beberapa indikator disiplin kerja, yakni adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran merupakan indikator penting untuk menilai tingkat kedisiplinan pegawai. Kehadiran dan ketidakhadiran karyawan mencerminkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.
2. Ketaatan pada peraturan perusahaan adalah suatu hal yang mencerminkan tekad karyawan untuk tidak melanggar prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman yang ditetapkan perusahaan. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien.
3. Pemanfaatan waktu secara efisien merupakan hal penting. Setiap individu

diharapkan dapat memanfaatkan waktu kerjanya secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2014:39) dalam Khaeruman dkk., (2021:55) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, lingkungan tempat kerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi segala aspek yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, baik aspek fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja mendukung maka karyawan cenderung merasa aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat karyawan merasa tidak aman dan tidak nyaman.

Memperhatikan kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan akan berdampak besar pada karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun lingkungan yang kurang memadai dapat menurunkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dianggap ideal jika memungkinkan individu untuk bekerja secara optimal dengan tetap menjamin kesehatan, keselamatan dan kenyamanannya. Dampak dari kesesuaian lingkungan kerja bisa terlihat dalam jangka waktu yang panjang. Lingkungan kerja yang tidak sesuai mungkin memerlukan lebih banyak pekerjaan dan waktu serta tidak mendukung pengembangan sistem kerja yang efisien.

2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedaryati (2009:21) dalam Khaeruman dkk., (2021:56) secara garis besar terdapat 2 (dua) jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang mencakup segala kondisi fisik yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang mencakup segala situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan,

rekan kerja, atau bawahan.

2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2009:25) dalam Khaeruman dkk., (2021:57) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

   Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat bermanfaat bagi karyawan karena menjamin keselamatan dan kelancaran kerja. Kondisi penerangan atau tingkat cahaya memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karena mempengaruhi kesehatan, keselamatan dan kelancaran aktivitas kerja.

2. Temperatur di Tempat Kerja

   Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

   Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut dapat mempengaruhi keadaan tubuh manusia dalam menyerap atau melepaskan panas.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

   Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Sirkulasi udara di tempat kerja memerlukan kadar oksigen yang cukup untuk menunjang kehidupan, namun udara yang terkontaminasi dapat mengandung gas dan bau yang berbahaya bagi kesehatan fisik.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

   Dalam jangka yang berkepanjangan dapat mengganggu ketenangan industri, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena suatu pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka dari itu sebaiknya suara bising dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

   Getaran mekanis pada dasarnya dapat menggangu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas ataupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

   Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

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

9. Dekorasi di Tempat Kerja

   Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

    Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Maka dari itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang didengarkan di tempat kerja tentu akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

    Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka keselamatan kerja harus diperhatikan untuk menjaga kondisi kerja yang aman. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:30) dalam Khaeruman dkk., (2021:62) berpendapat bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Keamanan, lingkungan kerja yang aman menciptakan kondisi yang nyaman dan bebas dari gangguan apapun, sehingga menjamin karyawan menunjang produktivitas dan kesejahteraan.

2. Tempat yang layak, tempat kerja yang cukup luas dengan suhu terkendali. Jika ruang kerja terlalu kecil dan terlalu panas, karyawan mungkin kurang mampu berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaanya sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak efektif.
3. Orang yang ada di lingkungan kerja, faktor manusia di lingkungan kerja seperti perhatian, sikap, keramahan, dan kasih sayang antar karyawan berperan penting dalam memotivasi karyawan. Hubungan baik antar rekan kerja, atasan maupun bawahan merupakan faktor terpenting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan produktif.

2.3. Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2013) dalam Septiawan dkk., (2020:02) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai evaluasi terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi berkaitan dengan perilaku individu dan memainkan peran penting dalam manajemen. Kekuatan pendorong inilah yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan semangat, kesukarelaan, dan penuh tanggung jawab. Motivasi sendiri merupakan suatu kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai atau melaksanakan suatu tujuan. Dalam konteks ini motivasi dapat diartikan sebagai rencana atau keinginan untuk mencapai kesuksesan dan menghindari kegagalan dalam hidup. Dengan kata lain, motivasi adalah proses mencapai suatu tujuan tertentu.

2.3.2. Jenis-jenis Motivasi

Mubarak dkk., (2022:23) memaparkan bahwa motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis:

1. Motivasi finansial, pemberian imbalan atau insentif finansial dalam bentuk uang kepada karyawan sebagai bentuk dukungan atau dorongan.
2. Motivasi non-finansial, yang tidak melibatkan imbalan finansial, melainkan bersifat tidak berwujud seperti pujian, pendekatan manusiawi, dan faktor-faktor lain.

2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Mubarak dkk., (2022:23) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses psikologis dalam individu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, dengan dua kategori utama, yaitu faktor internal dan eksternal, yang berasal dari karyawan tersebut:

1. Faktor Internal, Faktor internal ini memiliki potensi untuk memengaruhi motivasi seseorang, seperti:
    a. Keinginan untuk menjalani kehidupan
    b. Keinginan untuk memiliki sesuatu
    c. Keinginan untuk meraih penghargaan
    d. Keinginan untuk meraih pengakuan
    e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal, Faktor eksternal juga memiliki dampak yang signifikan dalam mengurangi motivasi seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor eksternal tersebut mencakup:
    a. Kondisi lingkungan kerja
    b. Kompensasi yang layak
    c. Pengawasan yang efektif
    d. Keberadaan jaminan pekerjaan
    e. Status dan tanggung jawab

2.3.4. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) dalam Mubarak dkk., (2022:23), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa, segala bentuk barang, jasa, dan uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi.
2. Kondisi kerja, situasi atau kondisi tempat kerja di suatu perusahaan tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang positif mencakup kenyamanan dan dukungan untuk menyelesaikan tugas secara efektif.
3. Fasilitas kerja, semua fasilitas dalam suatu organisasi yang tersedia dan digunakan oleh karyawan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran tugas.
4. Prestasi kerja, capaian atau hasil yang diinginkan oleh individu dalam pekerjaannya. Ukuran prestasi tidaklah seragam bagi setiap orang karena tiap

individu memiliki perbedaan.

5. Pengakuan dari atasan, ungkapan dari pimpinan mengenai sejauh mana karyawan menerapkan motivasi yang telah diberikan.
6. Pekerjaan itu sendiri, aktivitas yang dilakukan oleh karyawan sendiri dan apakah pekerjaannya dapat menjadi sumber motivasi bagi rekan kerja lainnya.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) dalam Nurfitriani (2022:01) menyatakan bahwa kinerja berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu hal yang ingin dicapai, prestasi yang terlihat, hasil nyata atau keterampilan profesional. Kinerja memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan karena kualitas dan kuantitasnya mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Secara kuantitas maupun kualitas, kinerja meliputi hasil kerja pegawai yang melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan dan instansi dapat mencapai tujuan yang diinginkan, karena kinerja merupakan salah satu unsur penting bagi keberhasilan dan kelangsungan operasional suatu perusahaan.

2.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:16) dalam Khaeruman dkk., (2021:09). Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah:

1. Faktor Individu, dari sudut pandang psikologis, seseorang dikatakan normal jika terdapat hubungan yang erat antara aspek psikologis dan fisik. Hal ini mencerminkan tingkat ketelitian yang tinggi sehingga berkontribusi terhadap pencapaian kemampuan konsentrasi yang optimal. Kemampuan konsentrasi yang optimal ini merupakan modal terpenting untuk mengelola kemungkinan secara efektif dan mencapai keberhasilan organisasi dalam aktivitas sehari-hari.
2. Faktor Psikologi, keberhasilan seseorang dalam mencapai prestasi kerja erat kaitannya dengan faktor lingkungan dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain definisi pekerjaan yang jelas, kewenangan yang sesuai, penetapan tujuan kerja yang menantang, penerapan pola komunikasi kerja yang efektif,

menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan menjaga tempat kerja yang saling menghormati dan dinamis, termasuk menciptakan lingkungan, memberikan peluang karir, dan menyediakan fasilitas yang memadai.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara faktor individu dan faktor psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kedua faktor inilah yang menjadi kunci utama agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya melalui kinerja yang optimal.

2.4.3. Indikator Kinerja

Pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual yaitu ada enam kriteria menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Nurfitriani (2022:10), antara lain:

1. Kualitas pekerjaan, dapat diukur dari pandangan karyawan terhadap hasil kerja, kesempurnaan tugas, serta keterampilan dan kapabilitas karyawan.
2. Kuantitas pekerjaan, dapat diukur berdasarkan pandangan pegawai terhadap jumlah kegiatan yang dilakukan dan hasil yang dicapai.
3. Ketepatan waktu, dapat diukur dari pandangan karyawan terhadap penyelesaian suatu tugas mulai dari sejak awal hingga menjadi output.
4. Efektivitas, dalam penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku, diukur dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya. Ini termasuk efektivitas dalam manajemen waktu, penyelesaian tugas, dan penggunaan sumber daya organisasi.
5. Kemandirian, mengukur kemampuan individu untuk melakukan tugas tanpa mencari bantuan atau bimbingan, termasuk mengatur waktu, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, dan menghilangkan aktivitas yang menghambat produktivitas.
6. Peluang, merujuk pada kebutuhan pekerja untuk memiliki kesempatan dalam menunjukkan kinerja kerja. Dua faktor yang berkontribusi terhadap kurangnya peluang kinerja adalah ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi tuntutan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan telah dilakukan secara cukup banyak. Meskipun demikian, variasi dalam penelitian

tersebut mencakup perbedaan dalam penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden, dan berbagai faktor lainnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini:

Daspar (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 orang responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier ganda. Hasil uji regresi menunjukan bahwa 81,8% kinerja dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini yaitu variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Astra Honda Motor. Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel lainnya yakni motivasi menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pratama (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 orang responden dengan menggunakan teknik analisis inferensial dengan menggunakan regresi linier ganda. Hasil uji regresi menunjukan bahwa 92,5% yang berarti tingkat hubungan antar variabel kompensasi (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia DC Ciputat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial setiap variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kompensasi (X1), dan disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia DC Ciputat.

Ernanda dkk., (2023) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumo Internusa Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier ganda. Hasil uji regresi menunjukan bahwa 84,4% yang berarti tingkat hubungan antar variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sumo

Internusa Indonesia memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil uji hipotesis secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, untuk variabel lainnya yakni disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akbar dan Nirmala (2023) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shield On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 89 orang responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier ganda. Hasil uji regresi menunjukan bahwa 76,1% yang berarti tingkat hubungan antar variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Shield On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil uji hipotesis secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial setiap variabel independen dalam penelitian ini, yaitu motivasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Shield On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor.

Agustin dan Wijayanti (2023) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 207 orang responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier ganda. Hasil uji regresi menunjukan bahwa 81% yang berarti tingkat hubungan antar variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil uji hipotesis secara simultan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial setiap variabel independen dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kementerian

Perdagangan Republik Indonesia.

Prabowo dan Lesmana (2023) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 75 orang responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier ganda. Hasil uji regresi menunjukan bahwa 83,7% yang berarti tingkat hubungan antar variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil uji hipotesis secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial setiap variabel independen dalam penelitian ini, yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan.

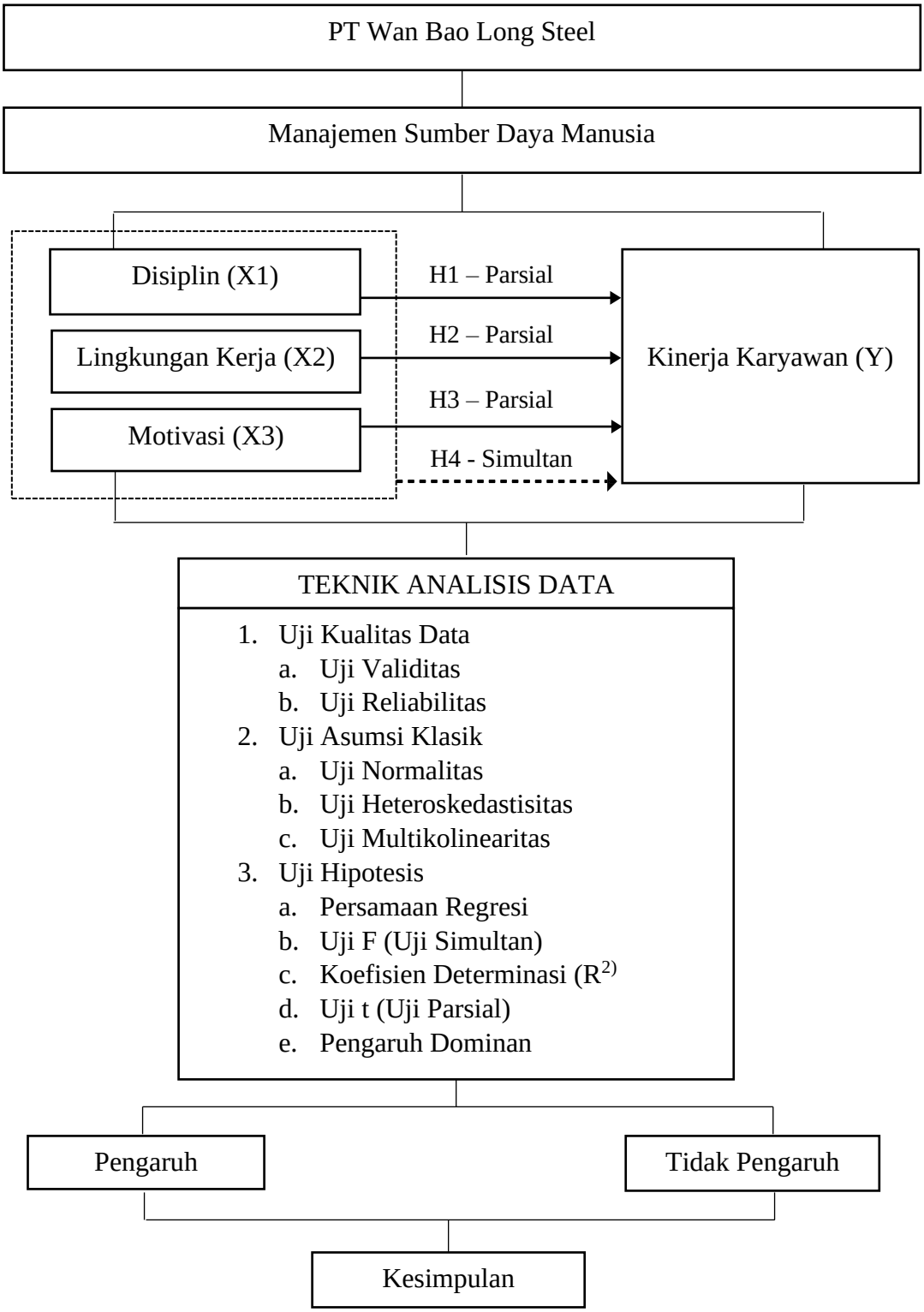
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Daspar (2020)	Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Honda Motor	Lingkungan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 81,8% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel lingkunga kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Pratama (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 92,5% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Ernanda dkk,. (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumo Internusa Indonesia.	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 84,4% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Akbar dan Nirmala (2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shield On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor.	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 76,1% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Agustin dan Wijayanti (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 81% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Prabowo dan Lesmana (2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Muslim Galeri Kota Tangerang Selatan.	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 83,7% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Kampus Terkait (2024)

2.6. Kerangka Konseptual

Menurut Suhirman & Yusuf (2019:31) mengemukakan bahwa kerangka teoritis atau konseptual dalam penelitian merupakan penjelasan sistematis terhadap suatu teori. Dengan mendefinisikan dan mendeskripsikan secara lengkap variabel-variabel yang diteliti serta menyajikan pandangan dan prediksi mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, maka suatu kerangka teori bertujuan untuk memberikan kejelasan dan pedoman dalam konteks temuan penelitian yang relevan.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2024)

2.7. Hipotesis

Menurut Heryana (2019:110) memaparkan bahwa hipotesis atau hipotesa merupakan suatu penyataan yang sifatnya sementara, atau kesimpulan sementara atau dugaan yang bersifat logis tentang suatu populasi. Dalam konteks statistik, hipotesis mengacu pada pernyataan tentang parameter populasi yang menjelaskan suatu variabel dalam suatu populasi dan dihitung menggunakan statistik sampel. Berdasarkan penjelasan teoritis dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

   $H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wan Bao Long Steel.

   $H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wan Bao Long Steel.

2. Hipotesis 2

   $H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wan Bao Long Steel.

   $H_2 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wan Bao Long Steel.

3. Hipotesis 3

   $H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wan Bao Long Steel.

   $H_3 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wan Bao Long Steel.

4. Hipotesis 4

   $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti secara simultan disiplin, lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wan Bao Long Steel.

   $H_4 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti secara simultan simultan disiplin, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wan Bao Long Steel.