

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan maka dari itu perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Menurut Fahmi (2016:137) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Panuluh, 2019: 6095) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut (Larasati, 2018:355) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang telah dikerjakan dan diukur sesuai dengan tenggang waktu yang telah diberikan berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah di setujui.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan dan keterampilan serta kerja keras yang dilakukan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal bagi suatu perusahaan.

#### **1. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realty (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan

organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri Menurut Mangkunegara (2014:67-75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Berikut ini merupakan pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut Ahmad (2018:99) berpendapat bahwa "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya". Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dapat disimpulkan bahwasanya Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

#### 1. Jenis-jenis lingkungan kerja

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam kantor atau instansi tempat bekerja:

Menurut Enny (2019:58) ada dua macam jenis-jenis lingkungan kerja, diantaranya adalah:

a. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:

1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, dan meja).

- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanisme, bau tidak sedap, warna lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari orang-orang yang di dalam instansi, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

## 3. Manfaat lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Enny (2019:57) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi membuat tugas-tugas terselesaikan dengan tepat waktu". Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman di tempat bekerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang nyaman sendiri bisa

tercipta dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri. Kantor juga bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar pegawai lainnya. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang nyaman akan lebih mudah tercipta.

#### 4. Indikator lingkungan kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat di jelaskan beberapa indikator lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Alfiah (2019:772) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi:

##### a. Lingkungan kerja fisik yaitu:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.
- 2) Sirkulasi Udara Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi pegawai seperti sesak napas.

##### b. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Alfiah (2019:773) lingkungan kerja non fisik instansi dapat berupa:

- 1) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan instansi akan mudah tercapai.
- 2) Hubungan kerja antara rekan kerja Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka menurut peneliti lingkungan kerja diharapkan tercipta dari lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja dan tersedianya fasilitas yang baik dan memadai.

### 2.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara baik".

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Agustini (2019:81) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017:777) "disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis".

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

#### 1. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017;21) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok

Tujuan khusus disiplin kerja:

- 1) Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- 4) Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

## 2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

### a. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakandan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- 1) Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- 2) Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.

3) Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

a. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- 1) peringatan lisan (*oral warning*)
- 2) peringatan tulisan (*written warning*)
- 3) pemecatan (*discharge*)

b. Disiplin progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.



### 3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019:62) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

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

Febriyanda prasetya (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sanipak Indonesia. Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan teknik penyebaran data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 300 karyawan dan untuk memperoleh sampel menggunakan rumus slovin dan berjumlah 171 responden, kemudian seluruh data dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa nilai R square sebesar 0,665 atau 66,5% membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sisanya 33,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja memiliki skor signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  serta thitung yaitu  $8,214 > ttabel 1,974$  menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel disiplin kerja memiliki skor signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  serta thitung yakni  $4,363 > ttabel 1,974$  menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji F memiliki skor yaitu F hitung

166.689 > 3,05  $F_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan sekitar  $0,000 < 0,05$  menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Triya Intan Permatasari (2018) melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 pegawai. Pengambilan data menggunakan simple random sampling yang didistribusikan kepada 55 responden. Teknik pengumpulan data penelitian ini menyebarkan kusioner. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi  $F < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan R-square sebesar 0,401. Artinya kontribusi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai sebesar 40%. Sedangkan sisanya sebesar 60% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,783 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000.

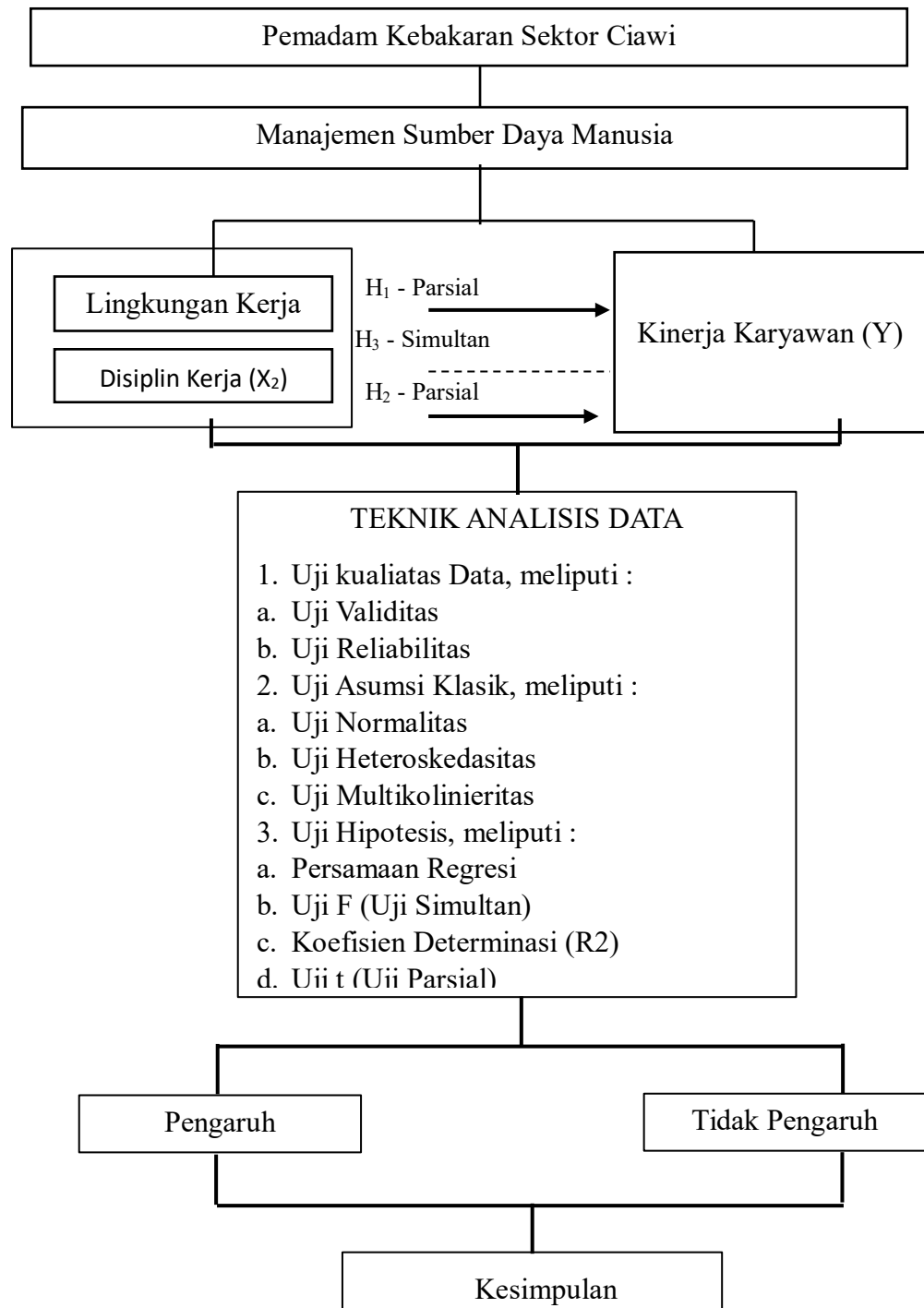
Putri Novia Sari (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus sebanyak 100 karyawan. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Security Operation Group Indonesia. Lingkungan dan Disiplin Karyawan menyumbang 65,1% sementara variabel lain menyumbang 34,9% pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 2.1. Peneliti Terdahulu**

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Febryanda prasetya (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanipak Indonesia	Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	1. Uji F, semua variable X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Uji t, semua variable berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
Tiya Intan permatasari (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Lingkungan kerja disiplin kerja dan kinerja pegawai	Regresi linier berganda	1. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Uji t. secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,783 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000
Putri Novia Sari (2023)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja disiplin kerja dan kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	1. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Uji t, semua variable berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, (2010:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Penulis (2024)

## 2.4. Hipotesis

### 1. Hipotesis 1

$H_0$  = secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Damkar Sektor Ciawi.

$H_1$  = secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Damkar Sektor Ciawi.

### 2. Hipotesis 2

$H_0$  = secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Damkar Sektor Ciawi.

$H_1$  = secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Damkar Sektor Ciawi.

### 3. Hipotesis 3

$H_0$  = secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Damkar Sektor Ciawi.

$H_1$  = Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Damkar Sektor Ciawi.