

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Sutrisno, Edy (2017:3) dalam rangka persaingan ini organisasi / perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bahan yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Semula sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari “*human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan - tujuan organisasi. dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan ahli bagi kepentingan individu, organisasi, masyarakat. Menurut Sutrisno dalam Surajiyo, dkk (2017:4), mengemukakan fungsi fungsi manajemen sebagai berikut :

##### **1. Fungsi Manajerial**

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

##### **2. Fungsi Pengorganisasian**

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan personalia dan faktor - faktor fisik.

##### **3. Fungsi Pengarahan**

Fungsi pengendalian adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi

#### 4. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

#### 5. Fungsi Operasional

##### a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi penempatan dan orientasi karyawan perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara

##### b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas tugas manajer.

##### c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan ataupun organisasi.

##### d. Integrasi

Fungsi pengintergrasian karyawan ini meliputi usaha usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

##### e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. **Pemutusan Hubungan Kerja**

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiunan, pemberhentian, dan pemecatan.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dapat menjaga peraturan dan sistem kantor untuk berjalan secara konsisten. Jadi, dengan kedisiplinan yang biasa diterapkan tersebut, karyawan maupun perusahaan tidak dapat mengubah peraturan dan konsistensi kerja pun akan terjaga, dan membantu menghindari masalah hukum di kemudian hari. Disiplin kerja menurut Agustin (2020:7) “disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

1. **Jenis - Jenis Disiplin**

Menurut Agustin (2020:6) disiplin memiliki dua bentuk yaitu:

a. **Disiplin Preventif**

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dari disiplin ini adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

b. **Disiplin Korektif**

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Tujuan dari disiplin ini adalah pemberian sanksi untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

## 2. Indikator Disiplin

Menurut Robinns dalam Desi, Kristanti, dkk., (2019:8). Indikator disiplin adalah sebagai berikut:

### a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjuk kan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

### b. Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap serta dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

### c. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik- baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugas. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misi melalui karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja diman pegawai melakukan pekerjaan sehari - hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sementara menurut Riyadi, Selamet (2018:69) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur,

kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat - alat perlengkapan kerja.

#### 1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar bagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan saat bekerja dan lingkungan non fisik yang merupakan lingkungan kerja yang terjadi dari hubungan manusiawi antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja (Sedarmayanti,2018:31). Selengkapnya sebagai berikut:

##### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu pertama lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti ruang kerja, meja, kursi dan sebagainya. Kedua yaitu lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.seperti : penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan , bau tidak sedap, dekorasi, musik , keamanan dan lain sebagainya

##### b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

#### 2. Indikator lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Menurut Sedarmayanti, (2018:31). Mengungkapkan beberapa faktor pembentuk suatu kondisi lingkungan kerja sebagai berikut :

##### a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat ke selamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak meyilaukan.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja. Kualitas udara dapat berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

c. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerja dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak , tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat bekerja tempat bekerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

e. Tata warna di tempat kerja

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain - lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

f. Aroma di tempat kerja

Adanya bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

g. Keamanan di tempat kerja

Salah satu untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan. Hal tersebut diperlukan guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan - gangguan seperti premanisme dan mencegah pencurian pribadi karyawan.

#### 2.1.4 Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno, Edy (2017:149) Dalam kegiatan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai yang mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Demi memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai lainnya serta organisasi yang lebih luas, maka kebijakan penilaian prestasi pegawai tetapi harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa segelintir individu pegawai yang bermasalah seperti itu. Untuk itulah prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi. Penilaian prestasi kerja dimaksudkan untuk mengetahui pencapaian sasaran organisasi, pencapaian sasaran kelompok dan sasaran individu. Prestasi kerja adalah salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat *multi mensional*, dimana indikator prestasi kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerjasama dengan rekan kerja (Malthis dan Jackson, 2019:105).

##### 1. Kualitas kerja.

Bagi perusahaan baik bergerak di bidang jasa, penyediaan produk - produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk dalam persaingan.

##### 2. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

### 3. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

### 4. Kerjasama

Kerjasama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

## 2.1.5 Kinerja

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas dinotasikan Y, dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Menurut Ismail (2020:1) pengukuran kinerja SDM merupakan proses untuk mengukur dan menilai bagaimana kontribusi SDM terhadap kinerja organisasi. Adapun tujuan dalam kinerja didalamnya kinerja dapat diwujudkan dari perilaku kerja karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Robbins dalam Bairizki (2020:77) menjelaskan enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang meliputi :

#### 1. Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

#### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjelaskan fungsi kerjanya.

#### 6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

### 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut: menurut penelitian yang dilakukan oleh Tegar Bintang Damar Panuluh (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi ramayana bandung secara signifikan uji regresi, disiplin kerja (X) memberikan pengaruh positif terhadap atau kinerja karyawan (Y), uji f semua variabel x berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, uji t semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wasilatun Nikmah (2022) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 jakarta penelitian pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda dari perhitungan uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas atau cronbach's alpha 0,60 , uji f semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji t lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yantik, ariyanti (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vmc Fishing tackle indonesia pengumpulan data dengan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis

regresi linear berganda, uji hipotesis, uji simultan , koefisien determinas. Hasil penelitian analisis linear berganda uji t prestasi kerja (X3) punya pengaruh prestasi kerja (X3) itu mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja setiap karyawan (Y), uji f prestasi kerja (X3) itu mempunyai signifikan secara keseluruhan untuk kinerja setiap karyawan (Y), uji koefisien determinasi Square sebesar 0,425 atau 42,5 % dari Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin Kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan prestasi kerja (X3).

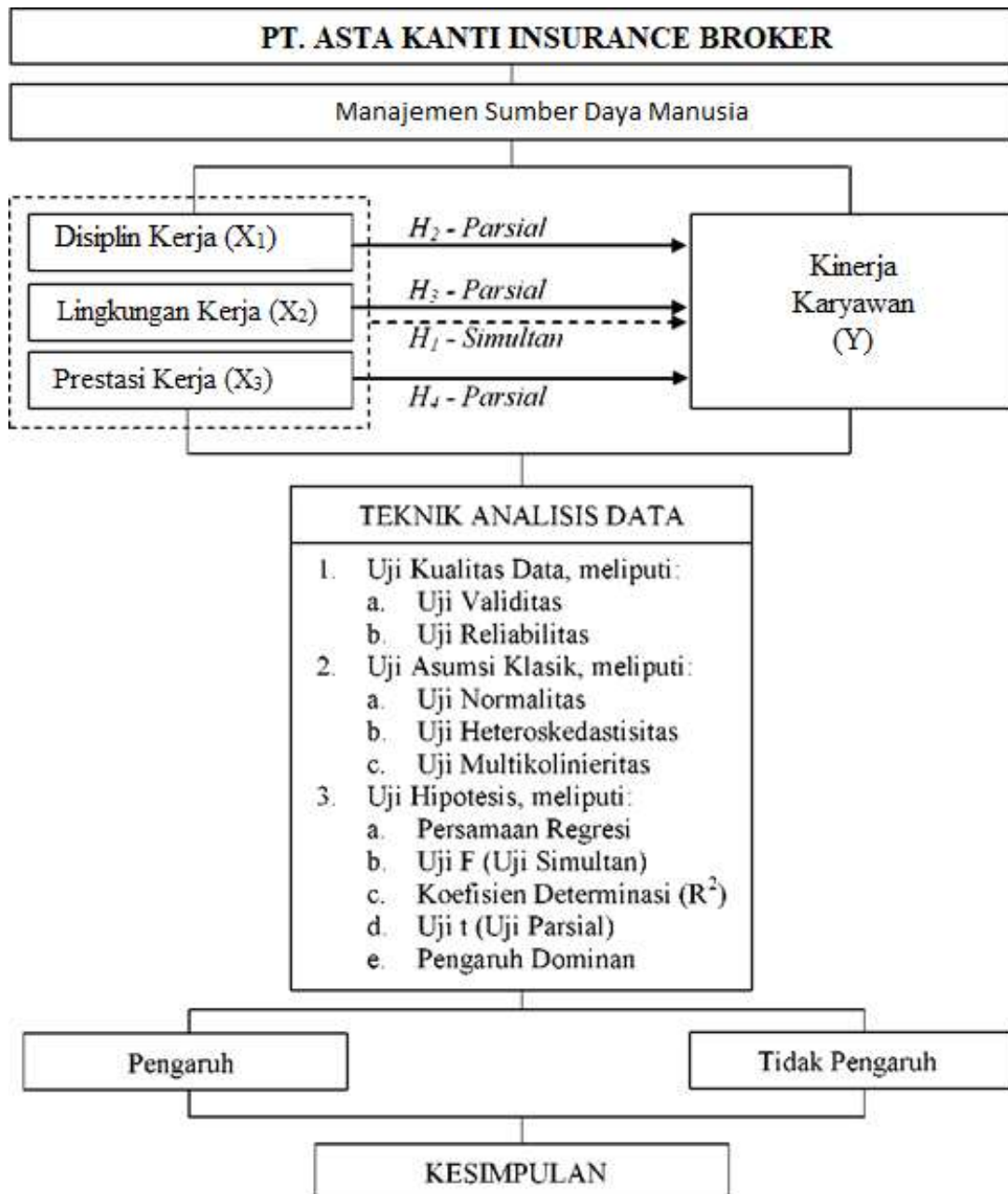
**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

| <b>Penelitian</b>                  | <b>Judul</b>                                                                                                                            | <b>Variabel</b>                                                                          | <b>Analisis</b>                   | <b>Hasil</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tegar Bintang Damar Panuluh (2022) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Bandung                                                     | Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi                                        | Analisis regresi linear sederhana | a. Uji regresi, Disiplin Kerja (X) ) memberikan pengaruh positif terhadap atau kinerja karyawan (Y)<br>b. Uji f semua variabel x berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,<br>c. Uji t semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                        |
| Wasilatun Nikmah (2022)            | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jakarta            | Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                            | Analisis regresi linear sederhana | a. Uji reliabel jika nilai koefisien reliabilitas atau cronbach's alpha 0,6<br>b. Uji F semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<br>c. Uji t lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                                |
| Yantik Aryanti (2019)              | Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vmc Fishing Tackle Indonesia | Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Analisis regresi linear berganda, | a. Uji t Prestasi Kerja (X3) variabel Prestasi kerja (X3) itu mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja setiap karyawan (Y).<br>b. Uji f Prestasi kerja (X3) itu mempunyai signifikan secara keseluruhan untuk Kinerja setiap Karyawan (Y).<br>c. Uji koefisien determinasi R Square sebesar 0,425 atau 42,5 % dari Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan Prestasi Kerja (X3) |

Sumber : Penelitian 2023

## 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Penulis 2023

## 2.4 Hipotesis

Sesuai dengan variabel – variabel yang diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Berarti secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asta Kanti Insurance Broker.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Berarti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asta Kanti Insurance Broker.

### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Berarti secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asta Kanti Insurance Broker.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Berarti secara parsial berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asta Kanti Insurance Broker.

### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Berarti secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara variabel lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asta Kanti Insurance Broker.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Berarti secara parsial terdapat berpengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asta Kanti Insurance Broker.

### 4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Berarti secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada di PT Asta Kanti Insurance Broker.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Berarti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asta Kanti Insurance Broker.