

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **2.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1 Pengertian Disiplin**

Menurut Bejo Siswanto (2005) disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila telah melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2013:86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Supiatni (2011:121) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini adalah berprestasi kerja dengan baik.

Kesimpulan dari beberapa kutipan diatas, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk kepada ketetapan

perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

### **2.1.2 Jenis-jenis Tindakan Disiplin**

Tindakan disiplin dapat diterapkan pada berbagai bidang kehidupan manusia antara lain sebagai berikut :

1. Disiplin pribadi, yaitu sesuatu yang berhubungan dengan berbagai unsur yang harus dipatuhi.
2. Disiplin sosial, yaitu sesuatu yang berhubungan dengan masyarakat atau hubungan seseorang dengan lingkungannya.
3. Disiplin nasional, yaitu sikap mental suatu bangsa secara keseluruhan yang tercermin dari tindakan dalam bentuk keputusan dan ketaatan.

### **2.1.3 Faktor-faktor Kedisiplinan**

Menurut Hamali (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai ialah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **2.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja karyawan menurut Agustini (2011:73) diantaranya adalah :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran untuk melakukan aktivitas

pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna menghasilkan hasil yang baik.
4. Kesadaran kerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Nitisemito (2018:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

### **2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh pemimpin disuatu

perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sarwono (2005:86) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja juga merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kesuksesan.

Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan, misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### **2.2.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi dalam dua dimensi yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri

dari beberapa indikator yaitu :

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja sudah cukup memadai untuk keselamatan kerja, dan juga sangat baik untuk para karyawan agar tetap merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai juga sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diemban di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Seperti tersedianya tempat istirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah, adanya toilet dan juga ruang tunggu.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan harmonis antara karyawan dengan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan nya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar Karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Dari indikator diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

#### **2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Siagian (2014:103) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan karyawan. Kinerja karyawan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kinerja karyawan tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat ia bekerja.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Menurut Kasir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Moeheriono, 2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Pendapat (Simajuntak 2011), kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu :

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi ole beberapa faktor yang dapat dikelompokan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat iya bekerja. Dukungan tersebut adalah

dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

#### **2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Sutrisno 2016) bahwa terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan mengenai Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu diantaranya:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	R.P Simanjunta k, Handoyo Djoko Waluyo, Widiartant o (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta ApiIndonesia Daop IV Semarang	Budaya Organis asi(X1) Disiplin Kerja(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan

2.	Asti Septian Putri (2016)	Pengaruh Disiplin Kerjadan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop II Bandun g	Disiplin Kerja(X1) Budaya Organis asi(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa bersama- sama mempengaruhi antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan
----	------------------------------------	---	---	---	---

3.	Ilham Maulana Dwi Julianto, Alex Winarno (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung	Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
----	---	--	--	----------------------------------	--

4.	Maartje Paais (2018)	Pengaruh Faktor Kompensasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karywan PT. Angkasa PuraI (Persero) Bandara Pattimura	Kompensa si (X1) Kemampuan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial maupun simultan kompensasi dan kemampuan kinerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
----	----------------------	---	--	----------------------------------	--

5.	Septian Putri Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Perum LPPNPI Distrik Yogyakarta di Bandar Udara Internasional Adisutjipto	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan Hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara disiplinkerja terhadap kinerja karyawan
6.	Carsil Katherina Fanulene, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H Dotulong (2022)	Analisis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpin an, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa	Lingkungan Kerja (X1) Gaya Kepemimpi nan (X2) Pengalaman Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisi Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja

		Pura I Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado			Karyawan
7.	Shandy Fialy Harahap dan Satria Tirtayas a Astutik (2016)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kinerja Karyawan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Bahwa motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk disiplin berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

8.	Ika Isrotul Mufida, Rini Rahayu Kurniati, dan Dadang Krisdiyanto (2021)	Pengaruh Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja(X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
----	---	---	---	----------------------------------	---

9.	Apfia Ferawati (2017)	Pengaruh Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Dsiiplin kerja(X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerjadan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan
----	-----------------------------	--	---	---	--

## 2.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini juga akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Sutrisno (2013:87) Disiplin mempunyai dua pengertian, arti yang pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan dan hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja

karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Sebuah kinerja yang baik akan didapatkan apabila pekerja memiliki sikap kedisiplinan yang baik pula, maka dari itu bukan hanya dengan pegawai yang telah termotivasi, memiliki kinerja karyawan yang tepat, tetapi tidak akan lebih baik apabila karyawannya tidak mengoptimalkan kedisiplinan kerja yang baik, sudah pasti disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya kegiatan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak organisasi atau perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Faktor disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam organisasi.

Ketegasan juga diperlukan perusahaan untuk memutuskan sanksi apa yang akan diberikan kepada karyawan (Kepakisan 2014). Sanksi yang diberikan tidak hanya bagi karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum jam kerja berakhir (Parhusip, Musadieg, Nurtjahjono 2014). Sanksi juga berlaku bagi

karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu (Ariana dan Riana 2013). Menurut Branham (2010) para atasan yang telah melakukan pengawasan lebih ketat tanpa di dukung dengan kesadaran karyawan mengenai disiplin kerja, maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan R.P Simanjuntak, Handoyo Djoko Waluyo, Widiartanto (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

***H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan***

## **2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Lingkungan Kerja menurut Amstrong (Bagus Kisworo 2012:75) lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan manager dan rekan kerja mereka. Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan timbul kinerja karyawan atas pencapaiannya. Menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Febriani, Indrawati dan Situngkir 2013). Membina hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan juga menciptakan lingkungan kerja yang baik, nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan (Sanjaya & Indrawati 2014). Kerja sama karyawan juga

perlu ditingkatkan dengan tepat dan sesuai target (Setiawan & Dewi 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ilham Maulana Dwi Julianto, Alex Winarno (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

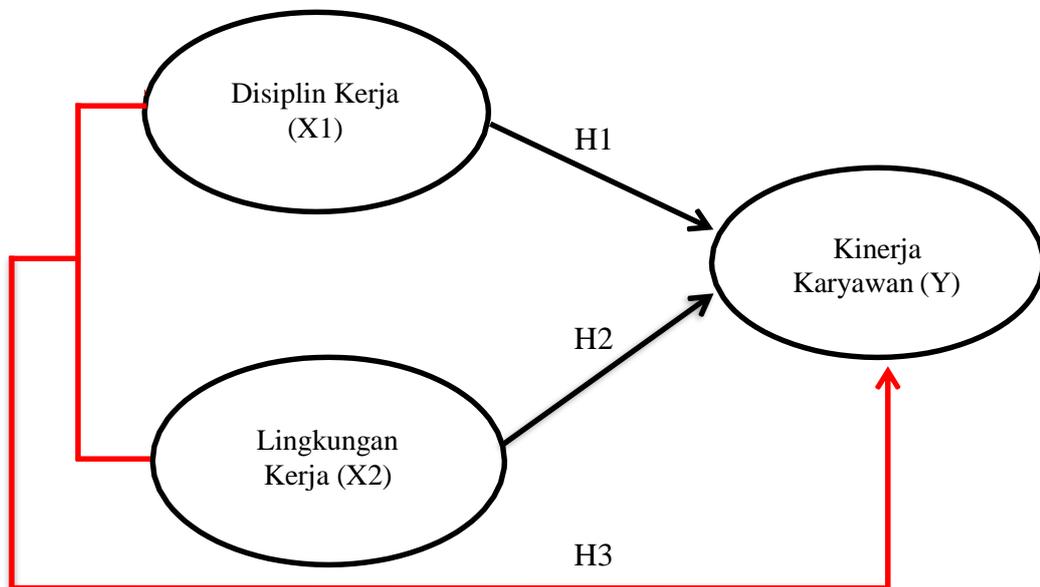
## ***H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan***

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Pramana dan Sudharma (2014) lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab besar sehingga meningkatkan kinerjanya. Perasaan senang yang ditunjukkan oleh karyawan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman dan peraturan yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan karyawan tersebut. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan (Suryadi dan Rosyidi 2013). Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan akan membuat peraturan perusahaan berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini juga memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

### **C. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan landasan teori serta permasalahan telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut ini digambarkan model kerangka pemikiran pengaruh antar variabel penelitian dan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini hendak

mencari pengaruh antara variabel *independent* (bebas) dengan variabel *dependent* (terikat), dimana yang menjadi variabel *independent* (bebas) adalah disiplin (X1), lingkungan kerja (X2) yang menjadi variabel *dependent* (terikat) adalah kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu bagan yang tersaji pada Gambar 2.1.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara lain dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

**H1** : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Tanjung Karang.

**H2** : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Tanjung Karang

**H3** : Diduga disiplin kerja, dan lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Tanjung Karang.