

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Manajemen merupakan sebuah seni dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan melalui orang lain. Dalam artian lain bahawasannya tujuan dari organisasi itu sendiri dapat tercapai melalui pengaturan orang lain untuk melakukan sebuah pekerjaan. Oleh karena itu, peran manajemen sangatlah penting dalam suatu perusahaan untuk melakukan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan juga pengawasan. Dalam era globalisasi saat ini memungkinkan adanya sebuah suasana persaingan yang sangat ketat dan semakin tinggi. Untuk itu sangat diperlukannya manajemen sumberdaya yang kreatif agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lini lainnya. Peran sumberdaya manusia akan semakin terasa ketika sumberdaya manusia itu mampu mencapai tujuannya. Manajemen sumberdaya manusia juga didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan itu adalah manusia dan bukanlah mesin dan juga bukan semata menjadi sumberdaya bisnis, dan hal yang perlu diingat bahwa karyawan itu tetap harus dihargai keberadaanya. Karyawan adalah aset yang sangat berharga sehingga harus diberikan pelayanan atau fasilitas yang baik juga, karena setiap detail program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia melibatkan seorang karyawan, dengan begitu organisasi atau perusahaan akan menghasilkan karyawan yang berkompeten dan berdaya saing tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek manajemen yang harus senantiasa diperhatikan. Karena sumberdaya manusia dapat menimbulkan dampak positif, jika di bangun dengan baik dan dapat pula menjadi dampak negatif, jika tidak adanya kerjasama yang baik antara atasan dengan karyawannya, sehingga dapat menimbulkan masalah dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Permasalahan yang akan

dihadapi oleh organisasi tidaklah sedikit, maka perilaku yang diharapkan organisasi dari sumbernya yaitu kemampuan karyawan yang mampu bekerja dengan baik, efektif, dan efisien. Kondisi perusahaan atau organisasi yang baik akan dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap keberadaan karyawannya dan hal lainnya yaitu karyawan juga harus mampu menjaga dan mempertahankan nilai, sikap dan integritas dalam perusahaan itu sendiri, sehingga akan mencerminkan perusahaan yang kondisinya baik. Jika tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka itu akan menjadi nilai lebih dimata karyawan karena dapat menghargai input yang diberikan oleh karyawan. Hal itu akan memberikan rasa ketenangan dalam bekerja dan memberikan rasa kepuasan terhadap kinerjanya tersendiri untuk karyawan (Hasibuan, 2017).

Pada sebuah perusahaan atau organisasi prestasi ataupun kinerja yang dihasilkan akan mengalami naik turunnya kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini menandakan bahwa adanya hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan tempat mereka bekerja. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan itu sendiri, karena disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh seorang atasan atau pemimpin untuk mengukur tingkat kerja atau prestasi seseorang dan juga agar pegawai mampu dan bersedia untuk mengubah suatu perilaku agar dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menatati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan berkompeten. Disiplin kerja yang tinggi juga didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Nitisemito, 2004), Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang dimana terdapat struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh organisasi. Dalam artian lain, Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat seorang karyawan atau pegawai itu merasa nyaman dan aman bekerja di perusahaan tersebut dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Dengan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat membuat para karyawan itu akan betah dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Hasibuan (2001:134) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapaian, pengalaman, dan kesungguhan. Dalam artian lain Kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau kelompok. Dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan haruslah menciptakan kinerja yang memiliki kualitas baik. Untuk itulah pembentukan kinerja dalam organisasi harus adanya peningkatan dalam kedisiplinan seorang pegawai dan lingkungan kerja pegawai yang akan menentukan baik atau tidaknya kinerja dari seorang pegawai. Disamping itu terdapat berbagai indikator yang diperhatikan dalam kinerja seorang pegawai yaitu, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan kerjasama, dan kenyamanan seorang pegawai dalam bekerja. Namun pada kenyataannya seringkali terdapat pegawai yang membandingkan hasil kerjanya dengan kualitas pekerjaan orang lain atau rekan kerja yang lain. Hal ini dikarenakan telah dipengaruhi oleh tekanan dari lingkungan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja dari seorang pegawai. Oleh karena itu pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam bekerja.

Menurut parlinda dan Wahyudin (2001) sukses atau gagalnya sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya itu tergantung pada sumber daya manusia di organisasi tersebut. Seperti halnya pada Pondok Pesantren Bustanul wildan' yang merupakan pondok pesantren di Bandung tepatnya di daerah cileunyi, yang dikenal dengan pendirian kantor Haji dan Umrohnya, disana terdapat pengurus yang terdiri dari pengurus Am' dan pengurus wilayah, pengurus Am' memiliki tugas menaungi seluruh santri yang ada di pondok pesantren Bustanul Wildan. Di Pondok Pesantren Bustanul Wildan juga terdapat beberapa wilayah yang menjadi sebutan sebagai tempat tinggal para santri. Pengurus wilayah biasanya seorang mahasiswi yang sedang menempuh bangku kuliah semester 5. Pengurus wilayah memiliki tugas bertanggung jawab terhadap santriwan dan santriwati yang ada pada setiap wilayah. Biasanya, pengurus di Bustanul wildan' pun terdiri dari para santriwan santriwati yang dididik untuk menjadi pemimpin dengan cara mengikuti organisasi disana. Berikut salah satu contoh struktur organisasi yang terdapat pada wilayah Al- Wafa'.

Pondok Pesantren Bustanul wildan juga memiliki pengurus yang biasanya terdiri dari mahasiswa dan mahasiswi semester 5. Tugas utama dari para pengurus disana adalah dengan membimbing dan membantu para pengurus Am' atau biasa disebut pengurus pondok pesantren bustanul wilda dalam mencapai tujuan bersama organisasi. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja pegawai atau pengurusnya agar dapat memiliki dampak yang positif bagi organisasi, oleh karena itu pondok pesantren ini harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai atau pengurusnya, seperti lingkungan kerja serta disiplin kerja pegawai atau pengurus di pesantren Bustanul Wildan'. Dalam hal ini dikarenakan seorang pegawai atau pengurus akan meningkatkan kinerjanya apabila memiliki fasilitas yang menunjang kinerja. Dimana dalam hal ini lingkungan kerja di pesantren

Bustanul Wildan' masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Selain lingkungan kerja yang kurang memadai, kinerja pengurus yang menurun juga disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah. Disiplin pengurus yang rendah dilihat dari pelanggaran terhadap aturan-aturan yang telah dibuat di pesantren tersebut. Sehingga akan mengakibatkan pekerjaan atau tugas yang tertunda serta akan berdampak buruk pada santriwan santriwati yang lainnya merasa kurang puas terhadap pelayanan dan kinerja dari pengurus itu sendiri. Pegawai atau pengurus pada pesantren ini juga kurang aktif, dilihat dari salah satu absensi acara yang dibuat, sehingga menimbulkan ketidakefektifan serta tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya.

Kedisiplinan dapat diukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggungjawab dan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap santriwan santriwati. Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai atau pengurus pesantren Bustanul wildan' akan memudahkan dalam mencapai tujuannya, jika pengurus di pesantren itu memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka kegiatan-kegiatan yang ada di pesantren itu menjadi lebih efektif dan efisien dan tidak ada penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi tersebut, dan dapat meningkatkan kinerja pengurus itu sendiri. Setiap pekerjaan dalam organisasi akan selalu melibatkan seorang pegawai atau pengurus karena seorang pegawai atau pengurus itu merupakan penghasil kerja utama bagi organisasi tersebut. Kontribusi yang dilakukan karyawan sangat dominan, untuk itu organisasi perlu dengan hati-hati menjaga pengurusnya dengan memberikan fasilitas atau lingkungan kerjamemadai yang sesuai dengan apa yang telah diberikan pengurus untuk organisasi.

Berdasarkan pemaparan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang diinginkan adalah yang pertama dengan menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai, yang kedua dengan menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dengan Kinerja pegawai, dan yang ketiga dengan menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dengan demikian peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS Pada Pondok Pesantren Bustanul Wildan Bandung”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Menurunnya Kinerja pengurus Pondok Pesantren Bustanul Wildan' yang dirasa kurang dalam pemberian fasilitas yang kurang lengkap sehingga menurunkan kinerja pengurus. Fasilitas yang kurang memadai juga dapat membuat terhambatnya kegiatan yang akan dijalani di Pondok Pesantren Bustanul Wildan.
2. Pondok Pesantren Bustanul Wildan dapat dikatakan masih Kurang dalam kondusifnya lingkungan kerja di Pondok Pesantren Bustanul Wildan', karena lingkungan yang tercipta masih belum sesuai dengan keinginan para pengurus. Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dari pengurus itu sendiri. Lingkungan Kerja yang baik ketika Lingkungan itu dapat membuat para pengurus menjadi nyaman dan betah menjalankan tugas.

3. Kedisiplinan menjadi hal utama yang ada di Pondok Pesantren Bustanul Wildan, karena dengan adanya disiplin yang tinggi pengurus akan tidak semena-mena terhadap suatu tugas sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai bersama. Pemberian sanksi berupa suatu hal yang bermanfaat seperti menghafal atau mengajar itu dapat menjadikan pengurus itu sendiri menjadi pengurus yang bertanggung jawab.
4. Beban kerja bagi pengurus yang cukup tinggi, tugas yang diberikan pengurus am' kepada pengurus wilayah dapat dikatakan
5. Kinerja pengurus yang dirasa masih belum maksimal.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dengan Kinerja pengurus pada Pondok Pesantren Bustanul Wildan'?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin kerja dengan Kinerja pengurus pada Pondok Pesantren Bustanul Wildan'?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pengurus pada Pondok Pesantren Bustanul Wildan' secara simultan?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan kerja dengan Kinerja pengurus pada Pondok Pesantren Bustanul Wildan'
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin kerja dengan Kinerja pengurus pada Pondok Pesantren Bustanul Wildan'
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pengurus pada Pondok Pesantren Bustanul Wildan' secara simultan

## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini memiliki kegunaan teoritis dan praktis yang akan dipaparkan sebagai berikut:

### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Bagi peneliti, dari penelitian ini dapat memperdalam keilmuan, pengalaman dan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh lingkungan dan Disiplin kerja, terhadap Kinerja Pengurus pada Pondok Pesantren Bustanul Wildan'. Serta memiliki kerangka berpikir yang sistematis dalam menyusun sebuah karya ilmiah khususnya dalam menyusun skripsi.
- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, hasil dari penelitian ini bisa dijadikan referensi bagi mahasiswa lain khususnya mahasiswa yang berada dalam jurusan manajemen, seperti konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia.
- c. Bagi tempat penelitian perusahaan atau organisasi, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan khususnya mengenai pentingnya meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi.

### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan masukan untuk tempat penelitian dan diharapkan dapat membantu mengatasi masalah yang ada didalam perusahaan ataupun organisasi.
- b. Memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Lingkungan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Menurut Alex Nitiseminto (2003: 183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Adapun Menurut Sedarmayanti (2017:26) Lingkungan Kerja merupakan lingkungan yang sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai, karena dimana pegawai akan merasa nyaman dan tidaknya terhadap lingkungan sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, lingkungan kerja juga hal yang sangat perlu diperhatikan oleh organisasi, karena lingkungan kerja yang kurang memadai atau kurang baik akan membuat sebuah organisasi mengalami sebuah penurunan kinerja pegawai atau pengurus itu sendiri. Sedangkan Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang, baik buruknya sebuah kinerja itu juga ditentukan oleh bagaimana lingkungan kerja yang tercipta baik lingkungan kerja Fisik maupun lingkungan kerja Non Fisik. Oleh Karena itu, Jika Lingkungan kerja yang didapat baik maka, Kinerja pegawai akan baik pula. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tercipta buruk, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan (2003:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan atau organisasi dan juga norma yang berlaku. Kedisiplinan kerja yang ditetapkan di perusahaan merupakan hal yang sangat harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan dengan tujuan agar karyawannya mampu

memberikan kinerjanya dengan sebaik mungkin. Kedisiplinan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat berbentuk seperti kedatangan karyawan yang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, dan mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku.

Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari faktor kedisiplinannya yang dibangun, ketika seorang pegawai atau pengurus mematuhi peraturan dan disiplin terhadap aturan yang ada, bisa dipastikan juga pegawai itu dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai jika disiplin kerja yang dibangun baik, maka kinerja yang dihasilkannya juga akan tinggi, begitu pula jika kedisiplinan yang dibangun rendah maka, kinerja yang akan dihasilkan juga akan rendah atau bahkan bisa menurun.

### **3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Alex Nitiseminto (2003: 183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, lingkungan kerja juga hal yang sangat perlu diperhatikan oleh organisasi, karena lingkungan kerja yang kurang memadai atau kurang baik akan membuat sebuah organisasi mengalami penurunan kinerja pegawai atau pengurus itu sendiri.

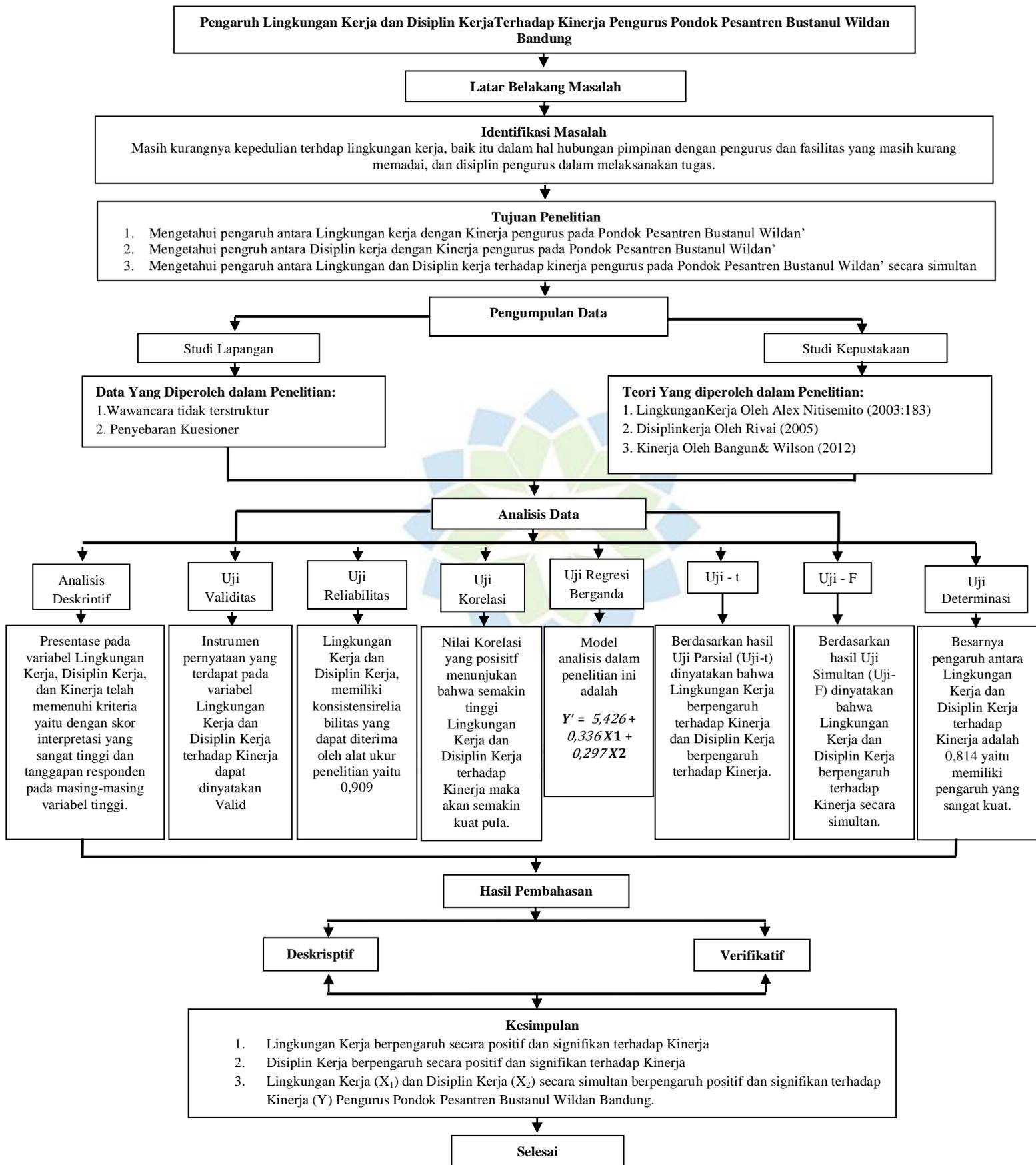
Kedisiplinan kerja yang ditetapkan di perusahaan merupakan hal yang sangat harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan dengan tujuan agar karyawannya mampu memberikan kinerjanya dengan sebaik mungkin. Kinerja karyawan yang baik merupakan impian semua organisasi atau perusahaan

untuk itu pembangunannya pun haruslah dengan cara yang baik dan diawali bersama dengan baik yaitu dengan penciptaan lingkungan yang baik dan Disiplin yang baik.

Kinerja yang baik berawal dari faktor yang mempengaruhinya juga harus baik, ketika lingkungan kerja yang dibangun dalam sebuah perusahaan atau organisasi mampu membuat seorang pegawainya nyaman, maka akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga dengan pembiasaan dan kesadaran penataan peraturan dari perusahaan atau organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula, yang dapat membantu untuk mencapai tujuan bersama.



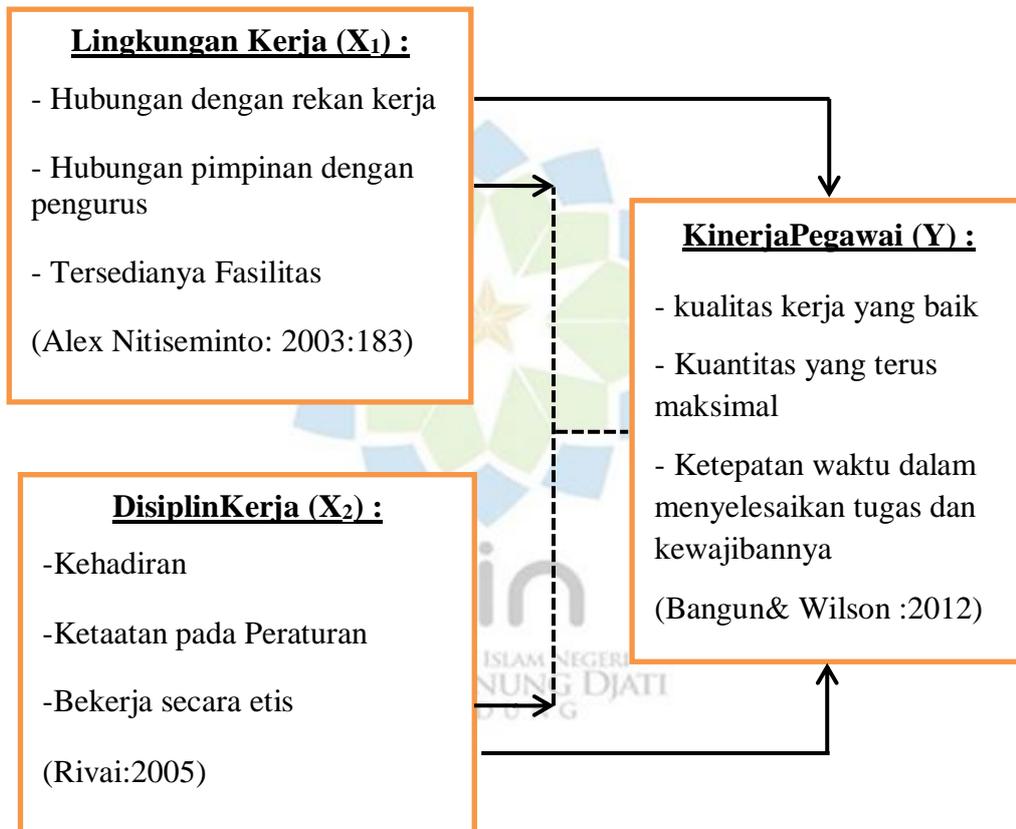
**Gambar 1. 1**  
**KerangkaPemikiran**



Sumber: Peneliti, 2020

Dari pemaparan diatas, maka dapat disusun kerangka teoritis seperti pada gamabar 1.2 berikut ini:

**Gambar 1. 2**  
**Skema Kerangka Teoritis**



Sumber: Peneliti, 2020

## G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. 1**  
**PenelitianTerdahulu**

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Analisis Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Aditya Nur Pratama (2016).	Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers Yogyakarta (Universitas Negri Yogyakarta).	Lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y).	Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.	Objek penelitian berbeda.
2.	Fridayana Yudia atmaja, dkk (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distanak Kabupaten Buleleng, Bali.	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y).	Menggunakan variabel Dependen dan Independen yang sama serta Y yang sama.	Objek penelitian berbeda.
3.	Tiya Intan Permata sari (2018)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat pendidikan dan pelatiahn Pegawai Kementerian pendidikan dan kebudayaan, Depok.	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y).	Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Variabel Y yang sama.	Metode dan Objek penelitian yang berbeda.

4.	Aida Ayu Hartiena (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan PT. Arteria Daya Mulia Kota Cirebon	Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan <i>Turnover Intention</i> (Y).	Persamaan terdapat pada Variabel Lingkungan Kerja.	Perbedaannya terletak pada Variabel X1, Variabel Y dan Objek penelitian berbeda.
5.	Lesti Nur Wulan (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsiapan Daerah Provinsi Jawa Barat	Lingkungan Kerja (X1), Variabel Disiplin kerja (X2), dan Kinerja (Y).	Menemukan persamaan pada Variabel Dependen dan Independen serta Variabel Y yang sama.	Objek penelitian berbeda.
6.	Selda Nur Hanipah (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada cabang Dinas Energi Sumber Daya Mineral Wilayah IV Bandung	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y)	Persamaan yang ditemukan yaitu terletak pada Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.	Jumlah Variabel yang berbeda dan Objek penelitian berbeda.
7.	Resta Fitriatul Maelah (2019)	Pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri cabang kota Bandung	Etika Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y).	Untuk persamaannya terletak pada Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y).	Perbedaannya terletak pada Variabel (X1) dan Objek penelitian.

8.	Sintia Susanti Lesmana (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Assyifa Sukabumi	Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja (Y).	Persamaan terletak pada Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Variabel Kinerja.	Perbedaanya terletak pada Variabel Kepemimpinan (X1), Variabel Stres Kerja (X3), dan Objek Penelitian.
----	-------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Peneliti, 2020

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dalam penelitian disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasari dengan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian diatas maka, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

### Hipotesis 1

**H<sub>0</sub>** : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Bustanul Wildan Bandung.

**H<sub>a</sub>** : Diduga terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Bustanul Wildan Bandung.

## **Hipotesis 2**

**H<sub>0</sub>** : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Bustanul Wildan Bandung.

**H<sub>a</sub>** : Diduga terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Bustanul Wildan Bandung.

## **Hipotesis 3**

**H<sub>0</sub>** : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Bustanul Wildan Bandung.

**H<sub>a</sub>** : Diduga terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Bustanul Wildan Bandung.

