

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Teori-teori dalam kajian pustaka ini berdasarkan karangan ilmiah dari laporan penelitian yang dilakukan sebelumnya, berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kajian pustaka.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan unsur penting untuk menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan dan merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan proses dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*) dan pengendalian (*controlling*) pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk menentukan juga mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Manajemen merupakan alat untuk mengukur unsur-unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno yaitu “*management*” yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Peraturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Berikut definisi manajemen menurut beberapa para ahli, diantaranya :

Definisi manajemen menurut Afandi (2018:1) “manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dngan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).” Kemudian menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) “manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Kemudian menurut Handoko (2019:8) menyatakan bahwa “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan penyampaian para ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang mengatur setiap aktivitas-aktivitas didalam organisasi ataupun perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa para ahli, diantaranya :

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintaro dan Daryanto (2017:15) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.” Adapun Hasibuan (2017:10) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Edi Sutrisno (2017:5) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan pengimbangan dan penilaian.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia, Arif Yusuf Hamali (2018:12) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi,

penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut Herman Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan memaksimalkan dampak negatifnya.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Mengatasi berbagai gangguan yang bisa menghambat pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan prestasi kerjanya dan begitupun sebaliknya. Apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas.

Berikut adalah defisini lingkungan kerja menurut beberapa para ahli, diantaranya Sedarmayanti (2019:2) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.” Selain itu Afandi (2018:66) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di dunia kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat yang digunakan untuk perlengkapan kerja.”

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yag ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018:21) mengemukakan bahwa terdapat jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

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

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:212) hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan

Secara tidak langsung lingkungan kerja yang terjaga kebersihannya akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

2. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja, akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

3. Ventilasi Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan ventilasi udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

4. Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas nya.

5. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2019:46) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui :

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun indikator yang berkaitan pada dimensi ini, diantaranya :

- a. Pencahayaan
- b. Kelembapan
- c. Kebisingan
- d. Pewarnaan
- e. Ruang Gerak
- f. Fasilitas
- g. Aroma

2. Lingkungan Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan non-fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun indikator yang berkaitan pada dimensi ini, diantaranya :

- a. Hubungan dengan atasan atau bawahan
- b. Hubungan dengan sesama rekan kerja

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik prestasi kerja karyawan yang akan dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika karyawan patuh terhadap ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Adapun Edy Sutrisno (2019:86) mengatakan bahwa “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Lalu menurut Afandi (2018:12) mendefinisikan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen dalam suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.” Kemudian menurut Sinambela (2019:507) mengatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan atau kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan ditempat ia bekerja.

2.1.4.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2018:219) mengemukakan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetapi mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2018:89) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Pemberian Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan

dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Aturan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Pengambilan Keputusan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Pengawasan Pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.4.3 Pelaksanaan Pendisiplinan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2018:94) terdapat beberapa peraturan dalam proses pelaksanaan pendisiplinan kerja karyawan, diantaranya sebagai berikut :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain

4. Peraturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian disiplin kerja diatas, maka dimensi dan indikator disiplin kerja dalam penelitian ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2019:94) terdapat tiga dimensi disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Taat Terhadap Aturan Waktu
 - a. Jam masuk kerja
 - b. Jam istirahat
 - c. Jam pulang kerja
2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan
 - a. Cara berpakaian
3. Taat Terhadap Aturan Perilaku
 - a. Tingkah Laku
 - b. Tanggung Jawab
 - c. Hubungan Sosial
 - d. Pekerjaan sesuai SOP.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan, karena mampu membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap baik buruknya perkembangan perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berikut adalah pengertian kinerja karyawan menurut beberapa para ahli, diantaranya menurut Wibowo (2017:70) mengatakan bahwa “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.” Definisi kinerja juga disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) mengatakan bahwa “kinerja adalah penilaian yang sifatnya secara kualitas dan kuantitas yang mana memberikan hasil atas tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan dengan benar.”

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli tersebut, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan pegawai yang membutuhkan suatu keahlian dan keterampilan untuk memberi kontribusi terhadap organisasi untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi.

2.1.5.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:503-504), diantaranya sebagai berikut :

1. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggungjawab setiap individu.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Poin-poin yang diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu agar terciptanya tujuan organisasi atau perusahaan dengan maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu atau perusahaan sehingga mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapi.

2.1.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sudah sempat disinggung sedikit diatas bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerjanya membaik atau bahkan memburuk atau menurun. Menurut Milkovich dan Boudreau yang dialih bahasakan

oleh Lijan Poltak Sinambela (2018:498) mengemukakan bahwa pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut :

1. Kemampuan mental atau intelektual
2. Lingkungan Kerja
3. Peluang (*opportunity*)
4. Disiplin Kerja
5. Kompensasi
6. Etos Kerja.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) berpendapat *a way of measuring the contribution of individuals to their organization* yaitu untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas (*Quality*)

Ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Indikator yang berkaitan dengan dimensi ini yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja tiap masing-masing karyawan. Indikator yang berkaitan dengan dimensi ini yaitu :

- a. Kesesuaian
- b. Efektif dan efisien.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Indikator yang berkaitan dengan dimensi ini yaitu :

- a. Tepat waktu
- b. Hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Kerjasama (*Cooperation*)

Suatu kemampuan untuk bekerja sama dengan sesama rekan kerja dalam menuju visi dan misi yang telah ditetapkan. Indikator yang berkaitan dengan dimensi ini yaitu bermusyawarah serta jalinan kerjasama.

5. Inisiatif (*Initiative*)

Karyawan memiliki kemampuan untuk memprakarsai hal-hal yang bukan kewajiban utama dalam bekerja namun hal tersebut mampu mempermudah pekerjaan bahkan menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk diri sendiri maupun perusahaan. Indikator yang berkaitan dengan dimensi ini yaitu :

- a. Berinovasi dalam bekerja
- b. Mau mencoba hal baru.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak lepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar atau tujuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan bagian sebagai pendukung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagian besar menyatakan variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini akan disajikan tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulis. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Amir Mahmud. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Grant Hotel Makasar. <i>Center of Economics Student Journal</i> Vol.5 No.4 Oktober 2022	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan oada Grant Hotel Makasar.	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	Obyek penelitian yang digunakan.
2	Aswan Santosa. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di By Wyndham Yogyakarta.	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja beroengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di By Wyndham Yogyakarta.	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan	Obyek penelitian yang digunakan.

	<i>Journal Research of Management (JARMA)</i> Vol.4 No.2 Juni 2023		(variable dependent)	
3	A.A Ketut Sri Asih. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Tijili Benoa. <i>Journal Research of Management (JARMA)</i> Vol.4 No.2 Juni 2023	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Tijili Benoa.	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (variable independent) 2. Kinerja Karyawan (variable dependent)	Obyek penelitian yang digunakan.
4	Ananda Septia Jihan. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mandarin Oriental Jakarta. Majalah Bisnis dan IPTEK Universitas Swadaya Gunung Jati Vol.3 No.1 2019.	Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Mandarin Oriental Jakarta	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (variable independent) 2. Kinerja Karyawan (variable dependent)	Variabel penelitian dan obyek penelitian yang digunakan.
5	Anita Asnawi. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. Jurnal Soetomo Administrasi Bisnis Vol.1 No.1 Januari 2024	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Hotel Grand Dafam Signature Surabaya.	1. Lingkungan Kerja (variable independent) 2. Kinerja Karyawan (variable dependent)	Variabel penelitian dan obyek penelitian yang digunakan.
6	Dian Rhagita Viona.	Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Obyek penelitian yang digunakan.

	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Laksa Manado Jurnal Ilmiah Perkusi Vol.3 No.2 April 2023	karyawan pada Hotel Laksa Manado.	(<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	
7	Gita Tampenawas. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.10 No.2 April 2022	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara.	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	Obyek penelitian yang digunakan.
8	Galbina Irfah. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Balairung Jakarta. Jurnal Manajemen Pariwisata Vol.1 No.4 November 2023	Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Hotel Balairung Jakarta.	1. Lingkungan Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	Variabel penelitian dan obyek penelitian yang digunakan.
9	Hendri Azwar. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand I Inna Muara Padang. <i>Journal Anality Technology Acceptence Model</i> Vol.3 No.2 Juni 2019	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Hotel Gran I Inna Muara Padang.	1. Disiplin Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	Obyek penelitian yang digunakan.

10	Hamman Zaki. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. <i>Journal Religion Education Social</i> Vol.3 No.2 Januari 2022	Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.	1. Lingkungan Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	Variabel penelitian dan obyek penelitian yang digunakan.
11	I Nengah Suardhika. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Peninsula Resort Tanjung Benoa. <i>Journal Research of Maagement</i> Vol.1 No.4 Agustus 2020	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Resort Tanjung Benoa.	1. Lingkungan Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	Variabel penelitian dan obyek penelitian yang digunakan.
12	Ni Luh Srikasih. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottage. <i>Journal Research of Maagement</i> Vol.4 No.2 Juni 2024	Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Saron Baruna Beach Cottages.	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	Variabel penelitian dan obyek penelitian yang digunakan.
13	Rio Adi Permana. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Bumidhana.	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di PT. BPR Bumidhana..	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan	Obyek penelitian yang digunakan.

	Jurnal Edukasi Komunikasi Vol.18 No.1 Oktober 2018		(variable dependent)	
14	Rianto Manurung. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Emerald Garden Medan. Jurnal Ilmiah Simantek Vol.4 No.2 Agustus 2020	Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Hotel Emerald Garden Medan.	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (variable independent) 2. Kinerja Karyawan (variable dependent)	Obyek penelitian yang digunakan.
15	Riska Afrindia. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Truntum Padang.. <i>Accounting and Management Journal</i> Vol.2 No.1 Juni 2024	Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Hotel Truntum Padang.	1. Disiplin Kerja (variable independent) 2. Kinerja Karyawan (variable dependent)	Variabel penelitian dan obyek penelitian yang digunakan.
16	Sinta Herlini Putri. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Madeline Bengkulu. <i>Journal Research of Management</i> Vol.2 No.112 Mei 2021	Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Madeline Bengkulu.	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (variable independent) 2. Kinerja Karyawan (variable dependent)	Obyek penelitian yang digunakan.
17	Septian Narsani Mamesah. Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel	Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado.	1. Lingkungan Kerja (variable independent) 2. Kinerja Karyawan (variable dependent)	Obyek penelitian yang digunakan.

	Sahid Kawanua di Kota Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi Vol.10 No.1 Januari 2022			
18	Selfi Ariesni. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grent Hotel Pekanbaru. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Vol.7 No.2 Oktober 2023	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Grent Hotel Pekanbaru.	1. Disiplin Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	Obyek penelitian yang digunakan.
19	Yuliana. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Daima Padang. <i>Journal of Entrepreneurship and Strategic Management</i> Universitas Garut Vol.1 No.1 2022	Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Daima Padang	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	Obyek penelitian yang digunakan.
20	Yuspratman. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di hotel Four Point by Sheraton Makassar. <i>Journal of Social Science Research</i> Vol.3 No.1 Juli 2023	Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Hotel Four Point by Sheraton Makassar.	1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	Variabel penelitian dan obyek penelitian yang digunakan.

Sumber : Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2.1 yang sudah penulis tuliskan, menjelaskan bahwa penelitian terdahulu diatas menunjukkan adanya perbedaan dan persamaan baik dari judul penelitian, lokasi penelitian, waktu pelaksanaan penelitian serta populasi dan sampel penelitian. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, sudah banyak penelitian yang menggunakan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

Pada sub bab berikutnya peneliti akan memaparkan kerangka pemikiran peneliti yang dibantu oleh teori-teori yang ada pada jurnal untuk menjelaskan hubungan antar variabel sehingga dapat dijadikan sebagai acuan, namun dengan objek yang berbeda yaitu pada Hotel Nalendra Plaza Subang yang berlokasi di Jalan Mayjen Sutoyo No.7 Subang, Jawa Barat.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah narasi atau (uraian) atau pernyataan (proporsi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah dipaparkan diatas, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menemukan keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*variable independent*) yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya (*variable dependent*). Penelitian ini menggunakan dasar teori Sedarmayanti (2019:2) sebagai dimensi lingkungan kerja, selanjutnya menggunakan dasar teori Edy Sutrisno (2019:86) sebagai dimensi disiplin kerja serta menggunakan dasar teori Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) sebagai dimensi kinerja karyawan. Adapun hubungan variabel *independent* dan variabel *dependent* dapat digambarkan sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan hal ini sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menyangkut semua aspek seperti fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Maka dari itu lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gita Tampenawas dalam (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.10 No.2 April 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara.

Selain itu didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Asnawi dalam (Jurnal Soetomo Administrasi Bisnis Vol.2 No.1 Januari 2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Dafam Signature Surabaya.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan, karena dengan selalu ditegakannya disiplin kerja maka karyawan akan menjalani beban tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada. Maka dari itu disiplin kerja merupakan hal yang penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri Azwar dalam (*Journal Analisi Teknologi Acceptance Model* Vol.3 No.2 Juni 2019) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand I Inna Muara Padang.

Selain itu didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Selfi Ariesni dalam (Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Vol.7 No.2 Oktober 2023) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja

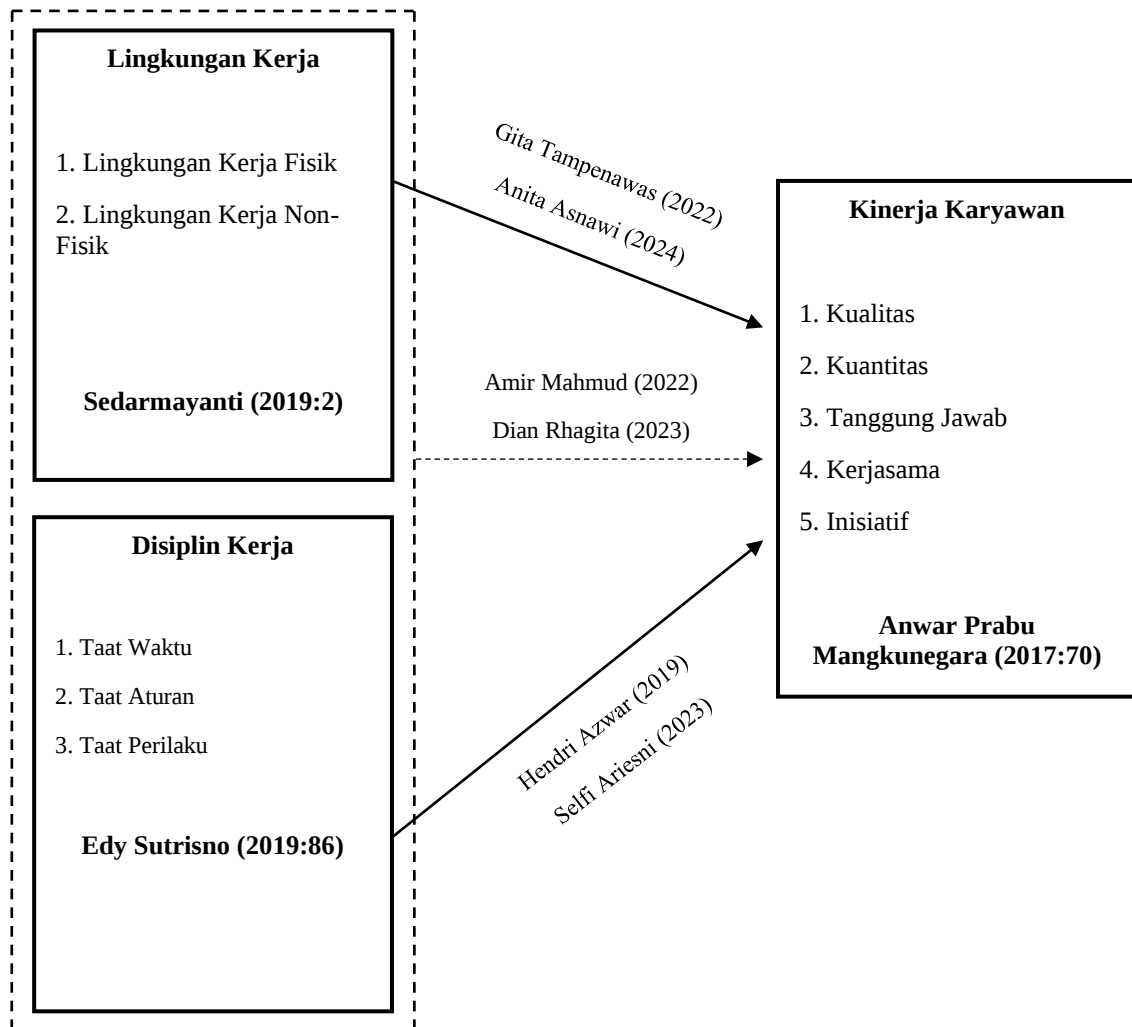
terhadap Kinerja Karyawan di Grent Hotel Pekanbaru” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Grent Hotel Pekanbaru.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amir Mahmud dalam (*Journal Center of Economics Student* Vol.5 No.4 Oktober 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Grant Hotel Makasar” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grant Hotel Makasar.

Lalu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Rhagita Viona dalam (*Jurnal Ilmiah PERKUSI* Vol.3 No.2 April 2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Laksa Manado” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Laksa Manado.

Berdasarkan kajian pustaka dan uraian kerangka pemikiran, menunjukam lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (*variable independent*) sedangkan variabel terikat (*variable dependent*) yaitu kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Sumber : Olah Data Peneliti, 2024

Keterangan :

- ▶ Pengaruh Secara Parsial
- - - - -▶ Pengaruh Secara Simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:423) hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis sifatnya masih sementara, sehingga perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Berdasarkan paradigma yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut :

Secara simultan :

“Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.”

Secara parsial :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.