BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka memuat teori-teori yang menjadi dasar atau landasan dalam penelitian. Kajian pustaka dalam penelitian ini ditekankan pada lingkup manajemen sumber daya manusia khususnya variabel-variabel yang diteliti, yaitu meliputi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan maupun seni yang dimana dimiliki oleh setiap individu, namun dalam pengimplementasinya dapat bebeda pada setiap individunya. Dalam aktivitasnya manajemen berfokus pada pemanfaatan sumber daya manusia, uang, metode, dan material yang dimana harus terlaksana secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya diawal.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Dalam dunia organisasi modern, manajemen menjadi komponen krusial yang menentukan arah dan pencapaian tujuan institusi. Manajemen tidak hanya berfokus pada perencanaan dan pengawasan, tetapi juga pada upaya mengoptimalkan sumber daya agar berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Harold Koontz dan Cyril O' Donnel dalam Nainggolan (2024:6) menyatakan bahwa:

> *"Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organization, staffs, direct and control the activities othepeople."* (Manajemen merupakan menyelesaikan sesuatu melalui orang-orang. Dalam mewujudkan koordinasi kegiatan kelompok ini, manajer, sebagai seorang manajer merencanakan, mengorganisasikan, staf, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan orang lain).

Sementara itu berdasarkan pendapat George R. Terry dalam Aditama (2020:1) menyatakan, bahwa:

> "Manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya."

Adapun definisi lain yang diungkapkan oleh John F. Mee dalam Aditama (2020:2) menyatakan, bahwa:

> "Manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal agar tercapai kesejahteraan baik bagi pimpinan maupun pekerja juga masyarakat."

Berdasarakan ketiga pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Manajemen juga berfokus pada koordinasi kerja tim, optimalisasi usaha untuk hasil maksimal, serta kesejahteraan baik bagi individu dalam organisasi maupun masyarakat luas.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Dalam praktik manajemen, terdapat beberapa unsur yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Unsur-unsur ini membentuk kerangka kerja yang mendukung keberhasilan manajerial dalam setiap organisasi.

Menurut Aditama (2020) terdapat unsur-unsur dalam manajemen, yaitu yang dikenal dengan 6M adalah:

1. *Man* (Manusia)

   Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja.

2. *Money* (Uang)

   Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar (cash flow) dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat (tools) yang penting untuk mencapai tujuan, karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. *Materials* (Bahan-bahan)

   Material terdiri dari bahan setengah jadi (raw material) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya, juga harus dapat menggunakan material/bahan baku sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan.

4. *Machine* (Mesin)

   Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar, serta menciptakan efisiensi kerja. Produktivitas akan semakin tinggi dengan kehadiran teknologi canggih sebagai pengganti dari tenaga manusia yang terbatas dan memiliki biaya relatif besar.

5. *Methods* (Metode)

   Dalam pelaksanaan kerja, diperlukan metode-metode kerja atau sistem-sistem kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode atau sistem kerja akan sangat dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Metode atau sistem ini bertindak sebagai pemandu sikap dan tingkah laku, serta tata cara dalam proses pekerjaan, sehingga diharapkan dalam pelaksanaannya sesuai dengan alur dan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut.

6. *Market* (Pasar)

   Dalam dunia bisnis, pasar memegang posisi yang cukup penting dan strategis. Pasar sebagai ujung tombak dalam aktivitas bisnis, karena di sanalah bisnis bisa mendapatkan keuntungan. Bisnis selalu mengedepankan customer oriented atau market oriented, di mana sebagai pelaku bisnis apabila ingin berkembang dan maju, maka harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pasar.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya secara optimal, baik secara efisien maupun efektif. Manajemen memegang peranan yang sangat vital. Manajemen tidak hanya sebatas proses pengambilan keputusan, melainkan juga melibatkan berbagai fungsi yang saling terhubung untuk memastikan bahwa organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Agar dapat memahami bagaimana manajemen diterapkan dalam

dunia nyata, sangat penting untuk mempelajari dan memahami fungsi-fungsi pokok manajemen yang menjadi dasar dalam proses pengelolaan organisasi.

Menurut Aditama (2020) sebuah perusahaan dibangun dengan suatu tujuan yang hendak diccapai oleh seluruh anggota organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang dan juga mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen, yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

   Perencanaan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi ke depan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

   Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan instansi yang tertuang di dalam visi dan misi instansi dan sumber daya organisasi.

3. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*)

   Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi instansi.

4. Fungsi Pengendalian (*Control*)

   Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja instansi. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang

sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak. Fungsi pengendalian ini akan memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam pelaksanaan, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada zaman ini sumber daya manusia`menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh pada kesuksesan suatu organisasi, instansi pemerintahan yang berorientasi pada keuntungan maupun pelayanan pada masyarakat. Peranan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan instansi pemerintahan yang telah ditetapkan diawal periode kerja secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam kesuksesan organisasi di tengah dunia kerja yang dinamis. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga oleh kemampuan mengelola SDM secara optimal. MSDM bukan sekadar fungsi administratif, melainkan strategi untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan agar berkontribusi maksimal. Pemahaman yang menyeluruh tentang MSDM memungkinkan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bersaing secara global.

Menurut Sakti (2023:2) Manajemen sumber daya manusia *(human resources Management*) adalah kegiatan manajerial yang melibatkan penyebaran, pengembangan dan evaluasi penghargaan orang sebagai anggota individu dari suatu organisasi atau bisnis.

Selain itu berdasarkan pendapat Bratton (2022:19) mengatakan bahwa :

> "*Human resource management is a distinctive approach to employment management which seeks to achieve competitive advantage through the strategic deployment of a highly committed and capable workforce using an array of cultural, structural and personnel techniques Human resource management is a distinctive approach to employment management which seeks to achieve competitive advantage through the strategic deployment of a highly committed and capable workforce using an array of cultural, structural and personnel techniques*" (Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang berbeda dalam manajemen ketenagakerjaan yang berupaya mencapai keunggulan kompetitif melalui penyebaran strategis tenaga kerja yang berkomitmen tinggi dan berkemampuan tinggi dengan menggunakan serangkaian teknik budaya, struktural dan personalia).

Adapun definisi lain menurut Sinambela, L. P (2021:8) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi men-capai tujuan yang telah ditentukan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses manajerial yang melibatkan pengelolaan, pengembangan, dan evaluasi tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan**.** MSDM berfokus pada strategi penyebaran tenaga kerja yang berkomitmen dan kompeten guna memperoleh keunggulan kompetitif, serta menangani berbagai aspek ketenagakerjaan guna menunjang efektivitas organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen merupakan serangkaian aktivitas atau tugas yang dilakukan oleh manajer dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Raymond (2023:4) tentang unsur manajemen,terdiri dari man, money, materials, machines, methods, dan markets. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

Fungsi manajemen terdiri dari :

1. Perencanaan

   Perencanaan berarti menetapkan tujuan organisasi dan menentukan bagaimana cara terbaik untuk mencapainya. Pengambilan keputusan merupakan bagian dari proses perncanaan adalah pemilihan suatu tindakan dari sejumlah alternatif. Perencanaan dan pengambilan keputusan membantu mempertahankan efektivitas manajerial, karena menjadi petunjuk aktivitas di masa depan. Artinya tujuan dan rencana organisasi membantu manajer untuk mengetahui bagaimana mengalokasikan waktu dan sumber daya yang mereka miliki. Melalui perencanaan seorang manajer dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya dan menggunakan sumber dayanya.

2. Pengorganisasian

   Setelah menetapkan tujuan dan mengembangkan suatu rencana yang dapat dilaksanakan, maka fungsi manajemen sekanjutnya adalah pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan menentukan bagaimana aktivitas dan sumber daya dikelompokan Topik-topik dasar dalam pengorganisasian perancangan pekerjaan, departemensiasi, hubungan otoritas, rentang kendali. Manajer perlu mempunyai kemampuan untuk mengembangkan tipe organisasi yang sesuai dengan tujuan, rencana yang telah ditetapkan. Perbedaan tujuan akan membutuhkan jenis organisasi yang berbeda pula.

3. Pengarahan

   Pengarahan adalah proses menumbuhkan semangat/motivation pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat, serta membimbing mereka dalam

melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan. Melalui pengarahan menejer dapat menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Apabila semangat kerja karyawan menurun manajer segera mempertimbangkan alternatif untuk mendorong kembali semangat kerja mereka dengan memahami faktor penyebab menurunnya semangat kerja tersebut. Fungsi pengarahan juga untuk membuat atau mendapatkan karyawan melakukan apa yang diinginkan.

4. Koordinasi

   Koordinasi adalah suatu usaha mengintegrasi, menyatukan semua kegiatan-kegiatan yang terdapat dalam organisasi, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar. Dengan adanya koordinasi maka setiap bagian/unit kerja dalam melakukan pekerjaannya tidak akan terjadi kesamaan/duplikasi pekerjaan dengan bagian/unit kerja lainnya.

5. Pengendalian atau pengawasan

   Semua fungsi tidak akan efektif tanpa ada fungsi pengawasan atau pengendalian. Pengendalian membantu untuk memastikan efektivitas dan efisiensi yang diperlukan demi keberhasilan organisasi. Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan rencana sebelumnya. Pengendalian mencakup empat kegiatan yaitu :

   a. Menetukan standar prestasi,
   b. Mengukur prestasi yang telah dicapai,
   c. Membandingkan prestasi dengan standar,
   d. Melakukan perbaikan jika terdapat penyimpangan standar.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Lumingkewas (2023:25) tentang unsur manajemen,terdiri dari *man, money, materials, machines, methods,* dan *markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Manusia *(Man*)

   Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*Money*)

   Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Bahan (*Material*)

   Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam oeprasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*Machine*)

   Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*)

   Methods adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional

6. Pasar (*Market*)

   Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu aktivitas pada tempat kerja yang dimana seluruh karyawan dituntut untuk teratur sejalan dengan apa yang sesuai dengan kebijakan tiap instansi maupun instansi. Aktivitas ini dapat menjadi tolak ukur suatu Kinerja Pegawai yang dimana suatu penilaian kepada setiap karyawan apakah yang telah dia lakukan sudah sesuai dengan apa yang diperintah dan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada setiap instansi pemerintahan.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kinerja dan produktivitas karyawan. Pemahaman mengenai konsep disiplin kerja membantu organisasi menanamkan nilai-nilai kepatuhan dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

Menurut Sutrisno (Kristianti et al, 2020) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Namun, berdasarkan pendapat Chewe & Taylor (2020:46) *Work discipline is the ability or attitude of a person in obeying the rules that have been set in a timely manner. work discipline is the ability or attitude of a person in obeying the rules that have been set in a timely manner*. Yang artinya disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu.

Adapun yang dijelaskan oleh Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan kemampuan seseorang dalam menaati aturan, prosedur, dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dengan kesadaran dan ketepatan waktu. Disiplin kerja mencerminkan rasa hormat terhadap organisasi serta kesediaan untuk menerima konsekuensi atas pelanggaran aturan. Disiplin yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Segala Tindakan yang berkaitan dengan kedisiplinan seluruh pegawai instansi tersebut tidaklah mudah dan membutuhkan dukungan dari seluruh pegawai dan semua kegiatan disiplin harus bersifat mendidik. Terdapat empat jenis bentuk disiplin kerja menurut Hadyati Harras et al., (2020:115) yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

   Disiplin preventif merupakan upaya menggerakkan pegawai agar mengikuti kebijakan dan aturan kerja yang ditetapkan organisasi. Disiplin preventif mendorong pegawai untuk menjaga sikapnya tanpa paksaan. Tujuan dari disiplin adalah untuk memberikan kesempatan kepada sumber daya manusianya untuk meningkatkan diri dan menghindari risiko yang lebih besar (misalnya PHK).

2. Disiplin korektif

   Adanya penilaian kinerja merupakan penerapan disiplin korektif dan turunannya adalah pengawasan kepemimpinan. Hal ini dilakukan untuk mengingatkan pegawai agar fokus pada tujuan organisasi dan meminimalkan risiko kegagalan.

3. Disiplin absolut

   Sebuah aturan yang dirancang untuk memastikan bahwa tidak ada pelanggaran dan semua pegawai mengikuti peraturan tanpa alasan. Hal ini untuk memastikan hierarki organisasi tetap ada.

4. Disiplin humanis

   Aturan kedisiplinan dibuat dengan tujuan untuk memperbaiki sikap dan perilaku pegawai. Diharapkan pegawai menyadari pentingnya kedisiplinan dalam hidup. Dengan menjadi pegawai yang teroganisir makan akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mendapatkan hasil atau timbal balik yang baik.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam menilai tingkat disiplin kerja, diperlukan pemahaman tentang dimensi dan indikator yang memengaruhinya. Dengan mengenali faktor-faktor ini, organisasi dapat mengidentifikasi penyebab permasalahan dan menentukan solusi yang tepat.

Menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021:26) menyatakan bahwa pada dasarnya ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat absensi

   Salah satu tolak ukur dalam menentukan tingkat disiplin pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah ketidakhadirannya maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut.

   a. Kehadiran karyawan
   b. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja

2. Mematuhi peraturan perusahaan

   Pegawai yang mematuhi tata tertib kerja tidak akan mengabaikan prosedur Kerja dan akan selalu mentaati pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga tercipta kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

   a. Tidak pernah izin tanpa alasan.
   b. Cara berpakaian yang rapih
   c. Mematuhi semua peraturan perusahaan

3. Penggunaan waktu secara efektif

   Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dalam mencapai target yang diberikan perusahaan kepada individu, tanpa terlalu banyak membuang waktu yang ada.

   a. Menghindari penundaan dalam menyelesaikan tugas
   b. Membagi tugas menjadi bagian kecil agar lebih mudah diselesaikan
   c. Fokus pada hal yang penting dan tidak mendesak

4. Tanggung jawab

   Sebagai seorang pegawai, harus mempunyai rasa bertanggung jawab atas pekerjaan. Tanggung jawab adalah Komitmen dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Pegawai juga harus bertanggung jawab atas keutuhan sarana dan prasarana perusahaan.

   a. Taat terhadap aturan waktu

   b. Taat terhadap peraturan Perusahaan

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan serta kinerja karyawan. Pemahaman tentang hal ini sangat penting agar dapat mengetahui peran lingkungan dalam mendukung efektivitas kerja.

Seperti yang dijelaskan oleh Ronal dan Hotlin dalam Anastia (2021) menyatakan bahwa :

> *"The work environment is a place where employees carry out their daily activities. A comfortable environment can improve performance, influence emotions, and make employees feel at home, so that productivity increases and work time is used effectively and efficiently."* (Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari.

> Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja, mempengaruhi emosi, serta membuat karyawan betah, sehingga produktivitas meningkat dan waktu kerja digunakan secara efektif dan efisien).

Namun, berdasarkan pendapat Taiwo dalam Audrey et al (2020:1) menjelaskan bahwa:

> "Lingkungan kerja mencakup semua faktor, peristiwa, individu, dan hal lain yang memengaruhi cara orang bekerja".

Adapun yang dijelaskan oleh Ahyari yang dikutip dari Lewis & Suprastha, (2020:124) menyatakan bahwa :

> "Lingkungan kerja melibatkan semua hal yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan di perusahaan terkait".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi cara karyawan bekerja dan menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kondisi fisik, hubungan antar karyawan, serta pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, serta kesejahteraan emosional karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih betah dan mampu menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis berdasarkan karakteristik dan pengaruhnya terhadap karyawan. Membedakan jenis-jenis lingkungan kerja membantu organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Menurut Enny (2020:58) menyatakan dalam lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik yaitu dimana semua yang ada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

   a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti kuris, meja, alat yang berhubungan dengan pekerjaan, dan lain-lain.
   b. Lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti adanya hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Kondisi ini, harus terciptanya komunikasi yang baik antar sesama, menciptakan suasana kekeluargaan. Hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan harus selalu diperhatikan karena dalam melakukan pekerjaan, harus saling membutuhkan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala aspek yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, seperti peralatan kerja, furnitur, serta faktor lingkungan seperti suhu dan sirkulasi udara yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik berfokus pada aspek hubungan sosial di tempat kerja, seperti komunikasi yang baik,

suasana kekeluargaan, dan hubungan harmonis antara karyawan maupun dengan atasan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan kondisi yang optimal, organisasi perlu memahami berbagai dimensi dan indikator yang menyusunnya. Pemahaman tersebut menjadi dasar penting dalam merancang kebijakan serta melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja.

Dimensi dan indikator menurut Schultz dalam Saefullah (2020:7), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik (*Physical Work Environment*)

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

   a. Peralatan kerja
   b. Penerangan atau cahaya
   c. Suhu udara
   d. Keamanan kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (*Non-Physical Work Environment*)

   Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas:

   a. Hubungan antar karyawan
   b. Hubungan karyawan dengan atasan

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Jika pegawai suatu perusahaan atau instansi berkinerja baik maka perusahaan atau instansi tersebut dapat mencapai tujuan yang 51 diinginkan. Karena kinerja merupakan faktor penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi ukuran keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Memahami konsep ini sangat penting untuk mendukung upaya peningkatan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Menurut Nugraheni et al (2022) menyatakan bahwa :

> "Kinerja pegawai merupakan suatu keahlian seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya pada perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil akhir pada pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya baik berupa kuantitasnya maupun kualitasnya. Kinerja pegawai merupakan kewajiban dari korelasi pada keahlian, motivasi, dan peluang."

Berdasarkan pendapat Mangkunegara dalam maryanti (2021:09), menyatakan bahwa :

> "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Adapun yang dijelaskan oleh Robbins & Judge dalam Fidyah (2020) bahwa:

> *"Performance is the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period."* (Kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu).

Dari ketiga pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya

berdasarkan keahlian, motivasi, dan peluang yang dimiliki**.** Kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan**,** serta harus terus ditingkatkan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.5.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Penetapan tujuan kinerja karyawan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan visi dan misi organisasi. Tujuan ini juga menjadi dasar dalam proses evaluasi dan pengembangan SDM.

Menurut Muktamar et al (2024) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia mempunyai empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan organisasi.

   Mengakui bagaimana pengembangan SDM berkontribusi pada efektivitas organisasi. Meskipun divisi sumber daya manusia didirikan khusus untuk mendukung manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas Kinerja Pegawai . Divisi sumber daya manusia membantu manajer dalam mengelola tugas terkait sumber daya manusia.

2. Tujuan fungsional.

   Bertujuan untuk menjaga kontribusi departemen sejalan dengan kebutuhan organisasi. Ketika manajemen sumber daya manusia mencapai standar sesuai dengan tuntutan organisasi, nilai sumber daya manusia meningkat.

3. Tujuan sosial.

   Bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif pada bisnis sambil secara etis dan sosial mengatasi tuntutan dan masalah masyarakat. Hambatan dapat muncul jika suatu organisasi tidak menggunakan sumber daya untuk memajukan masyarakat.

4. Tujuan individu.

   Ditujukan untuk membantu anggota staf mencapai tujuan pribadi mereka, yaitu tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi mereka pada instansi. Saat membuat keputusan tentang motivasi, pensiun, atau retensi, pengusaha harus memperhatikan tujuan pribadi karyawan mereka. Kinerja dan kebahagiaan karyawan dapat terpengaruh akibat pengabaian tujuan pribadi, yang juga dapat meningkatkan turnover karyawan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja secara objektif membutuhkan pemahaman tentang dimensi dan indikator yang sesuai. Dengan menggunakan indikator yang tepat, organisasi dapat menilai prestasi kerja karyawan secara akurat dan adil.

Menurut Mangkunegara (2020:68), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

   a. Kerapihan
   b. Ketelitian

2. Kuantitas Kerja

   Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

   a. Kecepatan
   b. Kemampuan

3. Kerjasama

   Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

   a. Jalinan kerjasama
   b. Kekompakan

4. Tanggung jawab

   Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

   a. Hasil kerja
   b. Mengambil keputusan

5. Inisiatif

   Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan.

   a. Menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi
   b. Mengerjakan tugas di luar tanggung jawab utama

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu

dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu sebagai perbandingan yaitu memiliki variable bebas mengenai disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variable terikat.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nurul Humaizah dan Muhammad Alkiroom Wildan (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pariwisata Pada Era Industri 4.0 di MaduraJurnal Ilmiah Pariwisata, Jurnal Ilmiah Pariwisata Volume 28 No.1	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Theresia Winarti, Rakhmat, Asrul (2023) Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Wisata Bekasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis , 2(1), 12-22	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian
3	M.N.B. Ningrat, I.N.Suarmanayasa (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Objek Wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata Volume 6, Issue 2	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian
4	Yuzril Hanafi Aryanata, Nurhidayah dan Eris Dianawati (2022) Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Flora Wisata Santerra De Laponte)	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Elektronik Jurnal Riset Manajemen Vol. 12 No. 01			
5	Achmad Jajang Rukanda dan Ahmad Faisal (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mnc Wahana Wisata Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Volume 12 Nomor 1	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian
6	Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wisata Angkasa Permai Jurnal Semarak,Vol.3, No.2	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian
7	Ninik Sulistyaningsih (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Gresik *Journal of Economic And Business Volume 2 Nomor 1*	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Sylvia Rachmawati, Samsuri, Ismartaya (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto Karimah Tauhid, Volume 2 Nomor 3	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian
9	Hanifan, Putranto Dwi (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Vol.15 No.11	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian
10	Kadek Ayu Mega Mahayani, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022) Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Cabang Bali Vol 3 Nomor 10	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	Harry Kurniawan, Heryanto (2020) *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District* *Archives of Business Research*, *7*(7), 88–101.	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Variabel motivasi kerja sebagai variable intervening dan perbedaan tempat juga waktu penelitian
12	Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Jasmani, Achmad Rozi, Ahmad Khoiri dan Rudi Salam (2021) *The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service* *Vol. 1 No. 1 : The First International Conference on Government Education Management and Tourism.*	Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak meneliti motivasi dan perbadaan tempat juga waktu penelitian
13	Ade Saefudin, F. X. Suwarto (2021)	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan	Tidak meneliti kompensasi dan perbadaan tempat

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	The Influence Of Work Environment, Compensation And Working Discipline On The Performance Of ASN (State Civil Aparatus) In The Development Center Of Quality Assurance For Vocational Education Business And Tourism *Journal of Business and Management Volume 23, Issue 3. Ser. IV*	mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	juga waktu penelitian
14	Athins, Nurwati, Sinarwaty (2020) The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environmental On Employee Performance in Panorama Sentrawisata *Journal of Business and Management Volume 20, Issue 8. Ver. II*	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak meneliti budaya organisasi dan perbedaan tempat juga waktu penelitian
15	Ade Putra, Diah Isnaini Asiati, Zaleha Trihandayani (2022)	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance in Water Tourism in Muara Enim Regency *International Journal of Business Management and Economics 3(4)*			
17	Dewi Yuliati Indah, Ossy Vina Sonia (2024) *The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in Tourism Businesses for Lodging Services* *Innovation Business Management and Accounting Journal, 3(4), 544–551.*	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak meneliti motivasi dan perbadaan tempat juga waktu penelitian
18	Jumali, Abdi Sugiarto (2024) The Influence Of The Work Environment On Employee Performance At The Tourism, Culture, Youth And Sports Office Dairi Regency *International Journal of Management, Economic and*	Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Lingkungan Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Accounting Vol. 2 No. 2			
19	Hasriani Ramadani Samsul Rizal Sri Andayaningsih (2022) *The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the Makassar City Tourism Office* *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA) 2(3)*	Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Beda tempat dan waktu penelitian
20	Ayu Wulandari, Piandra Ramadhan (2020) *The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Surabaya Tourism Service* *International Journal of Management, Economic and Accounting Volume 01 Nomor 02*	Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Sama-sama meneliti Disiplin Kerja sebagai variable independent dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak meneliti motivasi dan perbadaan tempat juga waktu penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu seperti tertera pada tabel 2.1 terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, namun secara keseluruhan variabel yang digunakan banyak perbedaan baik dalam menentukan variabel independen maupun dependen, lokasi penelitian, dan

periode waktu yang diteliti. Penulis merasa yakin belum ada peneliti lain yang menggunakan variabel yang sama dengan yang dilakukan penulis. Dengan demikian penelitian yang dilakukan adalah original bukan plagiarism.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yaitu suatu konsep dasar pemikiran yang dipadukan dengan observasi dan penelitian yang dibuat berdasarkan suatu kumpulan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan pada tabel penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang telah dilakukan tentang Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan yang telah penulis kemukakan sebelumnya pada penelitian terdahulu, maka pada pembahasan selanjutnya mengenai kaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu konsep yang digunakan oleh para petinggi/manajer pada tempat kerja yang dimana seluruh karyawan dituntut untuk teratur sejalan dengan apa yang sesuai dengan kebijakan tiap instansi maupun instansi. Pada saat karyawan tidak mempunyai disiplin dalam melakukan pekerjaannya maka dapat menimbulkan pengaruh yang negative terhadap kinerja, sedangkan jika karyawan mempunyai disiplin dalam pekerjaan nya maka akan berdampak positif dalam melakukan kegiatan peker jaan nya dan meningkatkan Kinerja karyawan .

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Humaizah dan Muhammad Alkiroom Wildan (2023) dalam Jurnal Ilmiah Pariwisata Volume 28 No.1 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pariwisata Pada Era Industri 4.0 di

MaduraJurnal Ilmiah Pariwisata," menghasilkan bahwa disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun hasil dari Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Jasmani, Achmad Rozi, Ahmad Khoiri dan Rudi Salam (2021) dalam *Journal* The First International Conference on Government Education Management and Tourism Vol. 1 No. 1 yang berjudul "*The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service"* mengahsilkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dan juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Hasriani Ramadani, Samsul Rizal dan Sri Andayaningsih (2022) dalam *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA) 2(3*) yang berjudul *"The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the Makassar City Tourism Office"* mengahsilkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik yang dirancang dengan baik memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang bersih, nyaman, teratur, memiliki pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta fasilitas kerja yang memadai, mereka akan merasa lebih aman dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, perhatian perusahaan terhadap kenyamanan ruang kerja mencerminkan penghargaan terhadap keberadaan dan kontribusi karyawan. Perasaan dihargai dan diterima dalam organisasi ini dapat menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, serta motivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Dengan

demikian, kualitas lingkungan kerja fisik memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

Diperkuat dengan penelitian yang di lakukan oleh beberapa peneliti yaitu Theresia Winarti, Rakhmat, Asrul (2023) dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis , 2(1) yang berjudul "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Wisata Bekasi" mengahsilkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang di lakukan oleh M.N.B. Ningrat, I.N.Suarmanayasa (2023) dalam Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata Volume 6, Issue 2 yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Objek Wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli" mengahsilkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dan juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuzril Hanafi, Aryanata, Nurhidayah dan Eris Dianawati (2022) dalam Elektronik Jurnal Riset Manajemen Vol. 12 No. 01 yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Flora Wisata Santerra De Laponte) mengahsilkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas, yang pada

akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan produktif. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, baik dari aspek fisik maupun non fisik, memberikan rasa aman dan dukungan bagi karyawan dalam bekerja. Ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik dan lingkungan kerja mendukung, karyawan akan merasa lebih puas, termotivasi, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi

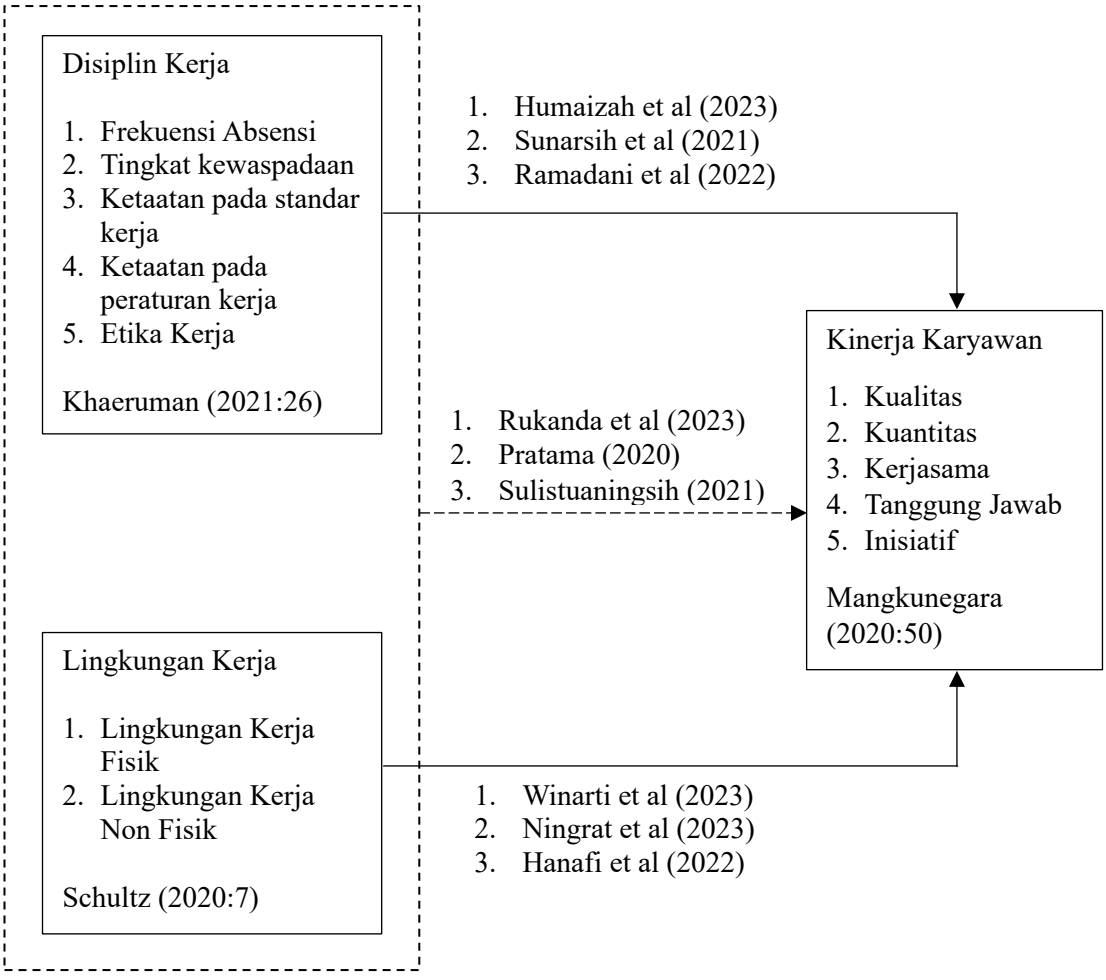
Diperkuat dengan penelitian yang di lakukan oleh beberapa peneliti yaitu Achmad Jajang Rukanda dan Ahmad Faisal (2023) dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Volume 12 Nomor 1 yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mnc Wahana Wisata" mengahsilkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang di lakukan oleh Angga Pratama (2020) dalam Jurnal Semarak, Vol.3, No.2 yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wisata Angkasa Permai" mengahsilkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dan juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ninik Sulistyaningsih (2021) dalam *Journal of Economic And Business Volume 2 Nomor 1* yang berjudul I "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Gresik" mengahsilkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang digunakan peneliti untuk mengkaji realitas suatu permasalahan serta teori atau ilmu pengetahuan dalam suatu penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat digambarkan pada gambar 2.1 paradigma penelitian yang dilakukan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

----------→ = Pengaruh Secara Simultan

——————→ = Pengaruh Secara Parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Hardani (2020 :329) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka hipotesis yang diajukan dalampenelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis secara simultan

   Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis secara parsial

   a. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

   b. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.