

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 1990-an, pariwisata mendapat perhatian sebagai pilihan pembangunan nonkonsumsi berdampak rendah, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Pariwisata telah diperdebatkan untuk sepenuhnya memenuhi kebutuhan industri pariwisata yang berkembang sembari mengangkat daerah yang kurang berharga seperti pantai terpencil untuk dikembangkan. Kemudian dalam beberapa tahun terakhir, perhatian yang meningkat telah diberikan pada pariwisata dan perkembangan terkait lingkungan 'daerah tujuan'. Meningkatnya popularitas konsep pembangunan berkelanjutan telah mengakibatkan pariwisata dipandang sebagai kegiatan yang dapat dengan mudah dikembangkan sepanjang jalur yang sesuai. Hal tersebut menjadi potensi bisnis yang sangat menarik untuk dikembangkan bagi para pelaku bisnis, sehingga erat kaitannya dengan adanya SDM yang mumpuni. Salah satu faktor yang paling besar kontribusinya tentulah Sumber Daya Manusia, Para pelaku bisnis berlomba-lomba dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para pengunjung wisata yang mereka tawarkan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus menjaga kualitas dan memberdayakan karyawan mereka. Perlu dilakukan upaya peningkatan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan menjadi tiang utama pembentuk daya saing. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa kontribusi karyawan, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menjalankan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan ia bekerja, maka pegawai akan betah ditempat

kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik yang berupa ruang kerja, fasilitas kerja, penerangan, udara sementara lingkungan non fisik adalah kondisi sosial berupa hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama pegawai dan suasana kerja. kondisi lingkungan kerja yang sirkulasi udaranya baik, fasilitas kerja tersedia, penerangan ruangan memadai akan dapat membuat para pegawai bekerja dengan nyaman. Selain itu suasana kerja yang kondusif, hubungan atasan dan bawahan harmonis, hubungan harmonis antara para karyawan akan membuat para karyawan bekerja dengan tenang. Dengan demikian akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang krusial karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal tanpa adanya disiplin yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, dan pegawai. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu berusaha agar para karyawannya memiliki disiplin yang baik, seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para karyawannya berdisiplin baik.

Dalam lingkungan yang sangat dinamis saat ini dimana terdapat persaingan yang ketat di antara perusahaan yang bersaing. Sangat penting bagi organisasi untuk tidak hanya mempertahankan laba yang tinggi tetapi juga terus memperhatikan kinerja tenaga kerja kompetitifnya.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pariwisata di Era Industri 4.0 di Madura”**. Menggunakan wisata yang berlokasi di Kabupaten Bangkalan sebagai sampel penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang ditunjukkan pada pernyataan sebelumnya, maka disimpulkan

bahwa identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja, ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang seringkali terlambat dan tidak mengindahkan peraturan yang berlaku pada perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan fasilitas kerja kurang mendukung.
3. Kinerja karyawan seringkali mengalami penurunan, pelaksanaan tugas yang kurang efektif dan efisien selama jam kerja sehingga tidak mencapai target.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan ini terbatas pada disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja Karyawan pada tempat wisata di daerah Bangkalan, Sampang, Pamekasan, dan Sumenep.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pariwisata pada era industri 4.0 di Madura?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pariwisata pada era industri 4.0 di Madura?
3. Apakah disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pariwisata pada era industri 4.0 di Madura?

1.5 Tujuan penelitian

tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan industri pariwisata era 4.0 di Madura
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri pariwisata era 4.0 di Madura
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri pariwisata era 4.0 di Madura

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memunculkan beberapa manfaat penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat akademik

Hasil dari penelitian diharapkan memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan sumber daya untuk para akademisi apabila ingin meneliti masalah yang berkaitan dengan dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

diharapkan dapat menjadi pertimbangan manajemen dalam pengambilan keputusan kebijakan, khususnya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja bagi kinerja karyawan.

3. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan serta menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.7 Urgensi Penelitian

Kajian peran disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di industri pariwisata yang berlokasi di Bangkalan, Sampang, Pamekasan dan Sumenep di era 4.0 diharapkan dapat berkontribusi menjadi sarana pembelajaran bagi semua kalangan, terutama para pelaku bisnis di sektor pariwisata yang sedang mengalami masalah terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kajian ini dilakukan di Madura mengingat banyaknya industri pariwisata di Madura pada era industri 4.0. Diharapkan kajian ini dapat membantu para pelaku bisnis Industri Pariwisata Madura 4.0 untuk lebih memahami dan memperhatikan karyawannya guna meningkatkan bisnis yang dijalankannya.

1.8 Rencana Luaran

Tabel 1.1 Target Luaran

No	Jenis		Indikator
1	Publikasi jurnal nasional terakreditasi (Sinta 1-5)		Diterima
2	Laporan kemajuan penelitian		Diterima
3	Pemakalah dalam temu ilmiah	Nasional	Tidak ada
		Internasional	Tidak ada
		Regional/Lokal	Tidak ada
4	Pengayaan buku ajar		diterima
5	HKI		Tidak ada

1.9 Road Map Penelitian

