

BAB I

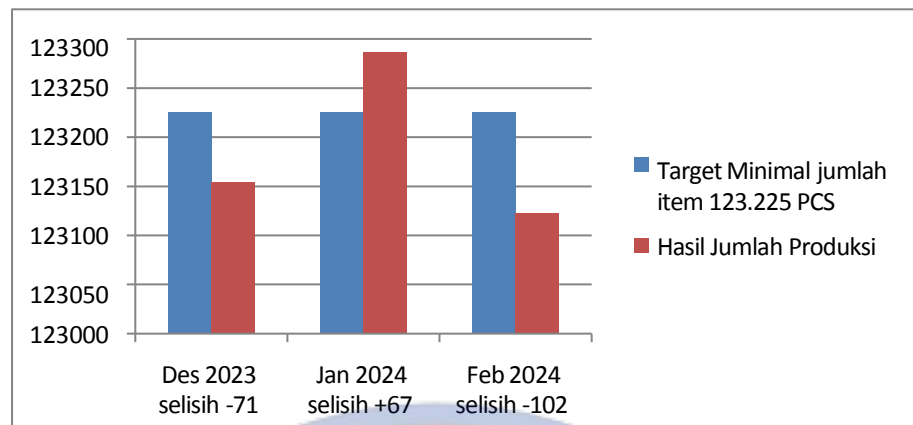
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen melibatkan perencanaan strategis, koordinasi, kepemimpinan, dan pengawasan kegiatan organisasi, serta penggunaan semua sumber daya yang tersedia secara efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Inti dari operasi ini adalah sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai mesin utama yang mendorong kemajuan organisasi. Menurut Fitria Lilyana (2022:1), Keberhasilan dan tantangan organisasi sangat dipengaruhi oleh tenaga kerjanya, sehingga pengelolaan SDM menjadi faktor penting dalam mencapai keunggulan organisasi.

Hasil kerja tidak sesuai, Kuantitas atau jumlah produksi yang dihasilkan tidak sesuai, jangka waktu absensi, tidak disiplin waktu jam masuk dan pulang kerja, keterlambatan masuk kerja, suhu ruangan panas, ruangan sempit, kurang harmonis hubungan sesama pegawai, komunikasi kurang terjalin dengan baik serta peralatan kurang lengkap akan berdampak buruk pada kinerja pegawai akibatnya tujuan perusahaan tidak tercapai.

Pada perusahaan CV. Cipta Karya Mandiri kuantitas atau jumlah produksi yang dihasilkan kinerja pegawai pada tiga bulan terakhir yaitu bulan desember 2023 sampai febuari 2024 jumlah hasil produksinya menurun yang seharusnya 123.225 PCS item namun ada beberapa bulan yang tidak tercapai. Berikut lampiran chart jumlah produksi bulan desember 2023 sama dengan febuari 2024:



Gambar 1.1 Hasil Produksi CV Cipta Karya Mandiri

Sumber : Dioalah Peneliti 2024

Penjelasan chart diatas menunjukan hasil kuantitas atau jumlah produksi kinerja pegawai terdapat beberapa bulan yang menurun yaitu dibulan desember 2023 dan di bulan febuari 2024.

Pada hasil wawancara kepihak perusahaan bahwa masih banyak yang absen atau tidak masuk kerja dihari kerja, selain itu masih ada yang tidak mematuhi aturan yang ada , selain itu suasana tidak kondusif, selain itu perlengkapan kurang memadai dan sering terjadi kesalahan komunikasi sehingga kurang harmonis, dari masalah tersebut termasuk kurangnya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang tidak memadai. Ketidak disiplin pegawai dapat dilihat dari data absensi bulan Desember 2023 sampai dengan Februari 2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah Abesensi Pegawai CV Cipta Karya Mandiri

Bulan dan Tahun	Jumlah Absensi Pegawai	Target Produksi	Hasil Produksi	Selisih
Desember 2023	36 Pegawai	123225	123154	-71
Januari 2024	21 Pegawai	123225	123287	62
Februari 2024	38 Pegawai	123225	123123	-102

Sumber: Diolah Peneliti 2024

Pada Tabel absen pegawai diatas menunjukan pegawai banyak yang tidak

hadir di bulan Febuari Tahun 2024 sebanyak 38 Pegawai, dengan fenomena tersebut kinerja pegawai menurun dan jumlah hasil produksi menurun sebesar - 102 pcs.

Lingkungan kerja perusahaan di CV. Cipta Karya Mandiri khususnya suasana tidak nyaman karena tempatnya memiliki suhu yang panas dan kurang luasnya ruangan kerja, selain itu pada saat berkerja para pegawai kurang harmonis, kurang berkomunikasi serta fasilitas kurang memadai seperti tidak memadai serta peralatan yang sering digunakan pegawai diantaranya *hand glove*, *tang*, dan *cutting wire*.

Seperti yang diamati oleh Kasmir (2019: 189), banyak sekali elemen yang membentuk kinerja, dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang menonjol sebagai faktor yang sangat berpengaruh. Kinerja pegawai mencirikan sebagai hasil agregat, yang mencakup volume dan keunggulan tugas yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok kolaboratif, dan ini diukur berdasarkan tolok ukur dan metrik evaluasi yang telah ditetapkan. Disiplin kerja, dalam konteks ini, mengacu pada ketaatan seseorang secara sadar dan sukarela terhadap norma-norma masyarakat dan peraturan perusahaan.

kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan organisasi. Beberapa poin penting yang biasanya diungkapkan meliputi strategi pengelolaan kinerja, pentingnya pengelolaan kinerja yang sistematis yang mencakup perencanaan, pengukuran, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk menentukan area yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik yang berharga dan konstruktif kepada karyawan.

Kondisi penurunan kinerja pegawai ini di dukung oleh kuesioner kinerja pegawai hasil pra survey yang peneliti lakukan pada 40 orang pegawai. Sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Pra Survey Kinerja Pegawai CV. Cipta Karya Mandiri

Variabel	Pertanyaan	YA	TIDAK	Jumlah Responden
Kinerja Pegawai	1. Hasil Kerja pegawai di perusahaan tidak sesuai target yang ditentukan.	37	3	40
	2. Kuantitas atau jumlah hasil produksi yang kerjakan tidak sesuai yang ditentukan perusahaan.	30	10	40
	3. Jangka waktu pengerjaan yang di hasilkan dalam produksi tidak sesuai yang ditentukan perusahaan.	32	8	40
	4. Hasil pekerjaan pegawai selalu melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan	15	25	40
	5. Kuantitas atau jumlah produksi yang dikerjakan pegawai diselesaikan sesuai yang ditentukan perusahaan	18	22	40
	6. Pada saat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang Ditetapkan	16	24	40

Sumber: Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, Pra-Survei Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa 37 responden mengindikasikan persepsi negatif mengenai kinerja karyawan. Meskipun demikian, survei ini menggarisbawahi bahwa hasil kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dan memiliki peran penting dalam kemajuannya. Hasil ini juga penting untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan potensi dan kemampuan karyawan. Para manajer organisasi harus menyadari pentingnya hal ini untuk memastikan organisasi

mereka tetap kompetitif dan siap menghadapi perubahan. Akan tetapi hasil kinerja pegawai CV. Cipta Karya Mandiri tidak sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan sehingga menghambat keberhasilan serta kemajuan perusahaan.

Responden pertanyaan negative kuantitas atau jumlah produksi sebanyak 40 orang, kuantitas atau jumlah produksi sangat menentukan kemampuan tim bekerja secara mandiri serta konsisten memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran perusahaan. Dari hasil Kuantitas atau jumlah produksi CV. Cipta Karya Mandiri tidak mencapai sasaran tepat waktu, sehingga target pencapaian kuantitas atau jumlah produksi tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Para pegawai harus menaikan kuantitas atau jumlah produksi dengan tim secara mandiri dan konsisten agar bisa mencapai sasaran yang tentukan perusahaan.

Responden pertanyaan negative jangka waktu pengerjaan sebanyak 32 orang. Jangka waktu pengerjaan sangat penting bagi perusahaan agar dapat memastikan proses produksi berjalan sesuai rencana yang bertujuan untuk memenuhi permintaan pelanggan, meningkatkan kepuasan pelanggan, mengurangi biaya, menjaga keunggulan kompetitif dan mengurangi pemborosan inventaris. Hal ini pemicu potensial untuk masalah mungkin berasal dari manajemen waktu yang tidak optimal, prioritas tugas yang ambigu, atau tantangan dalam sinkronisasi tim.

Tetapi jangka waktu pengerjaan pegawai CV. Cipta Karya Mandiri tidak sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan perusahaan sehingga menambah biaya, tidak memenuhi permintaan pelanggan serta kepuasan pelanggan menurun

yang akibatnya perusahaan mengalami rugi. Maka pengelola perlu menekan pegawai agar jangka waktu pengerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan agar jangka waktu pengerjaan lebih optimal dan tidak merugikan perusahaan.

Responden pertanyaan positif hasil pekerjaan melebihi target sebanyak 15 orang. Hal ini bisa disebabkan oleh motivasi tinggi, pelatihan yang baik, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Responden pertanyaan positif kuantitas atau jumlah produksi sebanyak 18 orang. Pernyataan tersebut hasilnya menunjukkan ketepatan kuantitas produksi menunjukkan adanya sistem kerja yang baik, pemahaman tugas yang jelas, dan pengelolaan yang efektif.

Responden pertanyaan positif hasil pekerjaan sesuai dengan jangka waktu sebanyak 16 orang. Pernyataan tersebut bisa dikatakan kesesuaian waktu pengerjaan menunjukkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen proyek, serta kemampuan pegawai dalam memprioritaskan tugas. Hal ini menunjukkan belum sesuainya hasil yang dikerjakan pegawai, sehingga perlu memprioritaskan tugas agar tercapainya keberhasilan organisasi.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Pegawai dinilai kurang baik pada dimensi hasil kerja, kuantitas atau jumlah dan kualitas dan jangka waktu. Sehingga apabila kinerja pegawai dari ke tiga dimensi tersebut semakin tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, sejalan dengan hasil penelitian dari Kirana Vallennia dkk. (2021:6), yang menjelaskan terhadap hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Sinar

Sosro Rancaekek. Disiplin kerja mengacu pada sikap taat pada aturan dan norma dalam perusahaan, yang membantu menjaga konsistensi dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan CV. Cipta Karya Mandiri memiliki aturan serta etika yang mana setiap pegawai harus mematuhi aturan kerja serta etika kerja. Tingkat kehadiran pegawai yang rendah akan berdampak pada aktivitas kerja perusahaan yang semakin menurun sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.

Penurunan disiplin kerja ini dibuktikan dengan hasil kuesioner pra-survei mengenai disiplin kerja yang dilakukan oleh peneliti terhadap 40 orang karyawan. Sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Pra Survey Disiplin Kerja CV. Cipta Karya Mandiri

Variabel	Pertanyaan	YA	TIDAK	Jumlah Responden
Disiplin Kerja	1. Dalam kurun 1 sampai 3 bulan pernah tidak mengikuti aturan pada jam masuk dan jam pulang kerja .	35	5	40
	2. Dalam kurun 1 sampai 3 bulan pernah terlambat masuk kerja.	35	5	40
	3. Dalam kurun waktu 1 sampai 3 bulan absensi tidak full karena tidak masuk kerja.	37	3	40
	4. Dalam kurun 1 sampai 3 bula pernah mengikuti aturan pada jam masuk dan jam pulang kerja	14	26	40
	5. Dalam kurun 1 sampai 3 bulanmasuk kerja tepat waktu.	12	28	40
	6. Dalam kurun waktu 1 sampai 3 bulan absensi full masuk kerja.	9	31	40

Sumber: Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 Pra Survey Disiplin Kerja diatas diketahui

responden pertanyaan negative tidak patuh pada aturan kerja jam masuk dan jam pulang sebanyak 35 orang, pentingnya pegawai patuh pada aturan kerja jam masuk kerja dan jam pulang kerja agar menjaga kedisiplinan, membangun kepercayaan dan kepuasan pegawai, meningkatkan efesiensi, mengurangi hukuman, meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dan menciptakan lingkungan yang professional.

Tetapi disiplin kerja pegawai CV. Cipta Karya Mandiri masih ada yang tidak patuh pada aturan jam masuk kerja dan jam pulang kerja sehingga tidak terciptanya lingkungan professional, kedisiplinan tidak terjaga, sering mendapat hukuman dari perusahaan dan mengakibatkan resiko kecelakaan kerja, agar tercapainya tujuan

perusahaan maka para pengelola menekankan agar seluruh pegawai taat pada aturan jam masuk dan jam pulang kerja. Ketidaksesuaian dengan aturan jam masuk dan pulang kerja dapat disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan, motivasi yang rendah, atau masalah pribadi yang mengganggu konsistensi pegawai.

Respoden pertanyaan negative terlambat masuk kerja sebanyak 35 orang, pentingnya ketepatan waktu tidak terlambat masuk kerja dapat menjaga budaya perusahaan dalam menghargai waktu dan komitmen, meningkatkan produktivitas, menjaga profesonalisme serta keandalan, dan menjaga reputasi pegawai. Pegawai CV. Cipta Karya Mandiri masih ada yang terlambat sehingga menurunkan tingkat kedisiplinan karyawan, mengganggu alur kerja, membahayakan reputasi pegawai serta membuat pegawai lain menganggap pegawai tersebut tidak dapat diandalkan. Demikian untuk mencapai tujuan perusahaan maka pengelola agar

memberikan teguran, menekankan denda serta memotong gaji untuk mengatasi keterlambatan pegawai.

Responden pertanyaan negative absensi pegawai tidak full masuk kerja sebanyak 37 orang. Absensi sangat penting bagi perusahaan karena dapat menjaga disiplin kerja, penilaian kinerja, menjadi dasar perhitungan gaji, tunjangan dan bonus pegawai, menghemat waktu dan biaya dan menyeimbangkan hak dan kewajiban antara perusahaan dan pegawai. Pegawai CV. Cipta Karya Mandiri masih ada yang tidak masuk kerja atau tidak full absensi sehingga kedisiplinan pegawai tidak terjaga, penilaian kerja kurang baik, tidak full gaji serta tidak seimbang hak dan kewajiban antara perusahaan dan pegawai, agar tercapainya tujuan perusahaan maka pengelola perusahaan dapat menekankan pegawai agar full absensi.

Responden pertanyaan positif mengikuti aturan kerja jam masuk dan jam pulang kerja sebanyak 14 orang. Mengikuti aturan kerja menunjukkan adanya disiplin dan tanggung jawab pegawai. Ini biasanya terjadi pada pegawai yang memiliki motivasi tinggi, pemahaman yang jelas tentang aturan, dan dukungan dari lingkungan kerja.

Responden pertanyaan positif masuk kerja tepat waktu sebanyak 12 orang. kedisiplinan yang baik dibarengi manajemen waktu yang efektif menunjukkan taatnya terhadap jam kerja. Hal ini biasanya terjadi pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan.

Responden pertanyaan positif absensi full masuk kerja sebanyak 9 orang. menjelaskan. Hal Ini dapat mencerminkan keseimbangan antara kehidupan pribadi

dan pekerjaan, dengan kedisiplinan kehadiran menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesehatan yang baik, motivasi tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dinilai kurang baik pada dimensi ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, absensi dan waktu masuk kerja terlambat. Oleh karena itu, kinerja karyawan dibentuk oleh interaksi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja, sehingga peningkatan disiplin dan lingkungan kerja secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terkait erat dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan standar perusahaan. Karyawan yang disiplin menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat, secara konsisten datang tepat waktu, mematuhi jam kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2022:15), lingkungan kerja terbukti memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Studi ini dilakukan di PT. AL Bilad Tour and Travel, Sumatera Selatan. Hal ini mencakup aspek material dari ruang kerja, jalinan interaksi rekan kerja, etos perusahaan, dan berbagai faktor yang secara kolektif membentuk pengalaman kerja pribadi.

Penurunan lingkungan kerja ini didukung oleh hasil kuesioner pra-survei mengenai lingkungan kerja yang dilakukan oleh peneliti terhadap 40 karyawan. Temuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Pra Survey Lingkungan Kerja CV. Cipta Karya Mandiri

Variabel	Pertanyaan	YA	TIDAK	Jumlah Responden
Lingkungan Kerja	1. Suasana tempat kerja bersuhu panas dan ruangan yang sempit serta fasilitas peralatan kerja kurang memadai.	39	1	40
	2. Ketika bekerja anda dan rekan kerja kurang harmonis.	35	5	40
	3. Komunikasi anda dan rekan kerja anda terjalin kurang baik.	35	5	40
	4. Suasana tempat kerja nyaman	11	29	40
	5. Fasilitas kerja memadai	6	34	40
	6. Hubungan antar sesama pegawai harmonis	14	26	40
	7. nikasi anda dan rekan kerja anda terjalin baik	20	20	40
	8. Ruangan kerja anda luas	7	33	40
	9. Suhu ruang baik	2	38	40
	10. Peralatan kerja lengkap	7	33	40

Sumber: Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 Pra Survey Lingkungan Kerja diatas diketahui responden pertanyaan negative fasilitas kerja sarana dan alat kerja sebanyak 39 orang, fasilitas kerja sarana dan alat kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat menunjang kinerja pegawai dan meningkatkan produktifitas kerja, fasilitas kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat membuat kinerja pegawai lebih efisien dan efektif.

Tetapi fasilitas sarana dan alat kerja di CV. Cipta Karya mandiri masih kurang memadai sehingga pegawai kurang nyaman ketika berada di ruangan dan

tidak efektif pada saat bekerja karena alat kerja yang digunakan kurang memadai. untuk tercapainya tujuan perusahaan maka pengelola harus memperbaiki fasilitas serta melengkapi peralatan kerja agar pegawai lebih efektif dan efisien dalam bekerja serta nyaman pada saat didalam ruangan. Kondisi ini dapat terjadi karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap pemeliharaan fasilitas, atau karena keterbatasan anggaran.

Responden pertanyaan negative hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis sebanyak 35 orang, hubungan kerja yang baik sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, kolaborasi dan Kerjasama tim, keterlibatan pegawai, dan lingkungan kerja yang positif.

Pegawai CV. Cipta Karya Mandiri masih ada antara pegawai dengan pegawai lainnya kurang harmonis sehingga mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja, lingkungan kerja yang negatif, tidak produktifitas, kurang berkolaborasi dan kerjasama tim berkurang. Untuk tercapainya tujuan perusahaan maka pengelola menekankan serta mengkondisikan dengan memberikan arahan agar hubungan antara pegawai dengan pegawai lain saling menciptakan hubungan yang harmonis.

Responden pertanyaan negative komunikasi dengan rekan kerja kurang baik sebanyak 35 orang. Komunikasi dengan rekan kerja pada saat bekerja di perusahaan sangat penting karena dapat menghindari kesalah pahaman, saling memahami satu sama lain, mempermudah kordinasi. pegawai dengan pegawai lain di perusahaan CV. Cipta Karya Mandiri komunikasi dengan rekan kerja

kurang baik sehingga mengakibatkan tidak produktif dalam bekerja, terjadi kesalah pahaman antar pegawai, kurang kordinasi menjadi sulit, tidak saling memahami satu sama lain.

Tencapai tujuan perusahaan pengelola perlu mengarahkan agar komunikasi diperbaiki agar memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan. Hal ini sering terjadi karena kurangnya keterampilan komunikasi atau tidak adanya saluran komunikasi yang jelas.

Responden pertanyaan positif suasana tempat kerja nyaman sebanyak 11 orang. Kenyamanan ini biasanya berasal dari pengelolaan lingkungan yang baik, fasilitas yang memadai, serta hubungan yang baik antar pegawai. Hal ini suasana nyaman ini didukung oleh pengelolaan tempat kerja yang baik, fasilitas yang tersedia, dan interaksi yang positif antarpegawai

Responden pertanyaan positif fasilitas kerja memadai sebanyak 6 orang. Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan yang lengkap dan infrastruktur yang baik, sangat penting untuk menunjang produktivitas pegawai. Fasilitas yang lengkap tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan kapasitas karyawan untuk melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat.

Responden pertanyaan positif hubungan antara sesama pegawai harmonis sebanyak 14 orang. Hubungan kerja yang harmonis menciptakan lingkungan yang kondusif dan kolaboratif. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi kerja tim dan meningkatkan kepuasan kerja. Keharmonisan biasanya terjadi jika ada komunikasi yang baik dan saling menghargai di antara pegawai.

Responden pertanyaan positif komunikasi dengan rekan kerja terjalin baik

sebanyak 20. Komunikasi yang baik di tempat kerja memastikan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu, masalah dapat dipecahkan dengan lebih efisien, dan kolaborasi lebih efektif. Hal ini sering terjadi ketika ada keterbukaan dan saluran komunikasi yang jelas di dalam organisasi.

Responden pertanyaan positif ruang kerja anda luas sebanyak 7 orang. Ruang kerja yang luas memberikan kenyamanan dan kebebasan bagi pegawai untuk bergerak, yang dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres. Ruangan yang luas juga mendukung kerja tim dan interaksi antar pegawai yang lebih baik.

Responden pertanyaan positif suhu ruangan anda baik sebanyak 2 orang. Suhu ruang yang ideal berkontribusi pada kenyamanan pegawai saat bekerja. Suhu panas atau dingin yang berlebihan dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mengganggu kemampuan untuk mempertahankan fokus. Pengelolaan suhu yang baik sangat penting untuk menjaga efisiensi kerja.

Responden pertanyaan positif peralatan kerja lengkap sebanyak 7 orang. Peralatan kerja yang lengkap dan berkualitas sangat penting untuk memastikan pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan efisien. Kurangnya peralatan atau peralatan yang tidak memadai bisa memperlambat proses kerja dan menurunkan kualitas hasil kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja menerima peringkat rendah di seluruh aspek non-tangible, seperti komunikasi dan hubungan rekan kerja, serta dalam domain tangible, yang mencakup fasilitas tempat kerja dan ketersediaan peralatan dan perlengkapan.

Berdasarkan hasil perbedaan fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini. Peneliti menjadikan sebuah alasan untuk melakukan pengkajian yang lebih dalam serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena terdapat masalah yang mengakibatkan kinerja menurun.

Oleh karena itu, komunitas peneliti tertarik untuk mendalami masalah ini, yang mengarah pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Cipta Karya Mandiri Purwakarta.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan konteks yang diberikan, peneliti telah menunjukkan beberapa isu terkait sebagai berikut:

1. Adanya penurunan kinerja pegawai karena tidak tercapai jumlah atau kuantitas produksi, jangka waktu yang dihasilkan menurun.
2. Adanya penurunan tingkat kehadiran pegawai dan tata cara kerja yang tidak dipatuhi pegawai karena beberapa pegawai kurang disiplin.
3. Adanya kondisi lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif diantaranya hubungan antara pegawai kurang harmonis dan lingkungan kerja fisik diantaranya ruangan memiliki suhu yang panas, ruangan yang sempit, kurangnya memadai fasilitas peralatan kerja seperti *tang*, *hand glope*, dan *cutting wire*.

1.3 Pembatasan Masalah

Pada studi ini pembatasan masalah yang akan dilaksanakan dapat dilihat di bawah ini:

1. Peneliti hanya meneliti tentang Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja Pegawai.
2. Responden penelitian ini hanya pegawai CV Cipta Karya Mandiri.
3. Penelitian ini tidak melebar terlalu jauh, dengan demikian peneliti membatasi masalah tersebut dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV Cipta Karya Mandiri.

1.4 Rumusan Masalah

Batasan masalah yang telah ditentukan dalam tantangan- tantangan sebelumnya, penelitian ini menguraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai CV Cipta Karya Mandiri.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai CV. Cipta Karya Mandiri.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Cipta Karya Mandiri.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Cipta Karya Mandiri.

1.5 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk membedah seluk-beluk fenomena di tempat kerja yang mempengaruhi efektivitas karyawan CV, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini bertujuan untuk mencapai hal ini melalui pemeriksaan yang cermat terhadap data yang terkumpul, sebuah proses yang tidak hanya memenuhi kriteria akademis untuk gelar sarjana di Fakultas Ekonomi,

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan karya intelektual yang orisinil.

Tujuan utama peneliti ini yakni untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai CV. Cipta Karya Mandiri.
2. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja CV. Cipta Karya Mandiri.
3. Mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV Cipta Karya Mandiri.
4. Mengukur disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Karya Mandiri.

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini merujuk secara teoritis kepada ilmu pengetahuan yang dipelajari dan secara praktis merujuk kepada beragam keperluan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis bagi perusahaan

Penelitian ini memanfaatkan wawasan teoritis untuk memberikan pemahaman kepada perusahaan mengenai bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Mengintegrasikan prinsip-prinsip Cipta Karya Mandiri dan mendasari temuan-temuannya dengan kerangka kerja yang kuat dari teori-teori yang sebanding dan relevan, penelitian ini memperkuat landasan untuk pengambilan keputusan yang tepat.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini membekali perusahaan dengan wawasan dan kebijaksanaan yang berharga untuk meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan berfungsi sebagai aplikasi praktis dari pengetahuan teoritis yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, menjembatani teori ke dalam praktik nyata.

c. Bagi Universitas

Temuan-temuan yang diharapkan dari penelitian ini siap untuk memperkaya lanskap pendidikan dengan menawarkan pelajaran berharga dan aplikasi praktis di bidang ilmu manajemen, dengan penekanan khusus pada MSDM, dengan fokus pada aspek-aspek penting dari disiplin kerja dan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Studi yang diteliti dilakukan pada CV. Cipta Karya Mandiri yang berlokasi di Kp. Nagrak Rt.004/002 Ds. Cicadas Kec. Babakan Cikao Kab. Purwakarta Jawa Barat.

2. Waktu Penelitian

Durasi investigasi penelitian berlangsung selama 6 bulan berturut-turut, dimulai pada Maret 2024 dan mencapai puncaknya pada Agustus 2024. Berikut ini adalah tabel waktu penelitian berdasarkan kegiatan yang telah dilaksanakan

selama penelitian berlangsung:

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	2024																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
1	Pengajuan Judul		9																						
2	Pengumpulan Data di Perusahaan				3																				
3	Penyusunan BAB I			5																					
4	Pengajuan BAB I							4																	
5	Revisi BAB I							8																	
6	Mencari buku Teori Para Ahli di perpustakaan										21														
7	Penyusunan BAB II										3														
8	Pengajuan BAB II												1												
9	Penyusunan BAB III												2												
10	Pengajuan BAB III												3												
11	Revisi BAB I, II, III dan Quesioner													2											
12	Revisi BAB I,II,III															9	4								
13	Sidang Usulan Penelitian																	9							
14	Pengajuan BAB IV																			6					
15	Pengajuan BAB V																					1			
16	Sidang Akhir																						2		

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.5 waktu penelitian diatas menunjukan estimasi jadwal kegiatan pengerjaan dan target yang akan di selesaikan pada penelitian ini dari bulan Maret 2024 - Agustus 2024.