

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Ambisi sebuah organisasi secara signifikan didorong oleh orang-orangnya. Kualitas SDM memainkan peran penting dalam mewujudkan ambisi ini, oleh karena itu sangat penting untuk mengembangkan tim yang tidak hanya selaras dengan standar organisasi tetapi juga unggul dalam melaksanakan tanggung jawab yang ditentukan. Untuk memastikan tujuan-tujuan tersebut tercapai, organisasi secara konsisten berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan secara langsung tercermin dalam kinerja mereka, dengan kinerja yang optimal sebagai tujuan akhir. Kinerja karyawan yang kuat merupakan aset penting bagi organisasi, dan sangat penting bagi para pemimpin organisasi untuk memprioritaskan dan fokus pada aspek ini (Ruth Silaen et al., 2021:29).

Kinerja karyawan mencakup hasil atau pencapaian yang dicapai seseorang dalam jangka waktu atau tugas tertentu, yang diukur berdasarkan tolok ukur pekerjaan, pencapaian, atau kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan dan kepuasan pribadi, tetapi juga memupuk lingkungan yang harmonis dan kooperatif di tempat kerja.

Dalam upaya mempertahankan kinerja karyawan yang unggul, banyak elemen yang harus dipertimbangkan, dengan konteks pekerjaan menjadi pertimbangan penting. Interaksi antara konteks ini dan individu sangat terkait, karena manusia secara konsisten berusaha untuk beradaptasi dengan beragam kondisi yang ada di lingkungan mereka. Akibatnya, lingkungan tempat kerja

muncul sebagai elemen penting yang harus diintegrasikan dengan cermat oleh organisasi dan institusi ke dalam pertimbangan strategis mereka.

Menurut Silitonga (2020:54) Lingkungan kerja merangkum spektrum faktor berwujud dan tidak berwujud yang menyelimuti karyawan, memberikan pengaruh besar pada moral dan efektivitas mereka. Untuk mendorong tenaga kerja yang lebih terlibat dan produktif, organisasi harus menciptakan lingkungan fisik yang memadai dengan fasilitas yang mendukung. Ketika karyawan memiliki sumber daya yang diperlukan dan lingkungan yang kondusif, mereka lebih mungkin untuk menerima tanggung jawab mereka dengan antusias. Suasana tempat kerja yang menyenangkan dan memuaskan tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga mengurangi kejadian layanan publik di bawah standar. Ruang operasional yang aman dan nyaman akan menumbuhkan sikap pada karyawan yang membuat mereka lebih mudah diakses dan disegarkan selama keterlibatan mereka dengan publik.

Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada suasana tempat kerja, tetapi juga pada penegakan perilaku profesional yang ketat. Kerangka perilaku yang terstruktur dengan cermat berfungsi sebagai katalisator untuk mengembangkan tenaga kerja yang berkinerja tinggi. Pengaturan diri muncul sebagai mekanisme motivasi intrinsik, mendorong personel untuk secara spontan mematuhi protokol institusional dan mempertahankan tolok ukur kinerja yang luar biasa baik dalam pelaksanaan profesional maupun sikap pribadi.

Kantor Kecamatan Cipatat merupakan wilayah administratif yang sangat penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan, menyediakan fasilitas umum, dan

mendorong pembangunan masyarakat desa/kelurahan. Layanan yang efisien dan tepat waktu dapat mendorong peningkatan kesejahteraan dan kepuasan masyarakat, memfasilitasi layanan administrasi penduduk, pendidikan, dan layanan lainnya.

Para pemimpin di kantor Kecamatan Cipatat harus meningkatkan upaya mereka untuk memastikan tempat kerja yang nyaman dan menjunjung tinggi kesopanan karyawan. Meski pimpinan telah berupaya menciptakan suasana kerja yang kondusif, seperti menyediakan fasilitas yang memadai dan memastikan komunikasi yang baik antar karyawan, tantangan tetap ada. Kinerja pegawai kantor Kecamatan Cipatat yang tidak optimal yang ditandai dengan banyaknya tugas yang tertunda dan tidak diselesaikan tepat waktu, sehingga menghambat pelayanan publik dan menjadikan ketidakpuasan di kalangan masyarakat. Situasi ini diperparah dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, yang dirusak oleh isu-isu seperti kebersihan yang tidak memadai, ventilasi, dan kebisingan yang berlebihan, baik yang berasal dari dalam kantor maupun dari lalu lintas eksternal, sehingga mengganggu fokus karyawan.

Kurangnya disiplin di tempat kerja merupakan elemen yang menghambat produktivitas, karena banyak anggota staf yang mengabaikan kebijakan organisasi yang dimanifestasikan dengan tidak mematuhi peraturan yang telah ditentukan, kebiasaan tidak masuk kerja tanpa alasan yang mengindikasikan adanya kekurangan dalam hal profesionalisme. Elemen-elemen ini secara kolektif merusak kualitas hasil kerja karyawan dan membutuhkan perhatian yang sungguh-sungguh dari para pemimpin untuk menumbuhkan suasana kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan kepatuhan terhadap perilaku profesional pegawai.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Dolonseda (2023: 2) bahwa tempat kerja merupakan indikator penting untuk mengukur pengaruhnya terhadap efektivitas staf. Tempat kerja yang baik didefinisikan sebagai interaksi yang bersahabat antara rekan kerja, manajer, dan bawahan, serta fasilitas dan infrastruktur yang terawat dengan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan meningkatnya stres, rasa tidak nyaman dan seringkali karyawan datang terlambat.

Kombinasi dari lingkungan yang kurang bersih, serta disiplin kerja yang rendah dan kinerja pegawai yang tidak optimal, menciptakan suasana kerja yang jauh dari ideal di kantor kecamatan Cipatat. Pimpinan yang fleksibel dalam memberikan sanksi bagi pelanggaran disiplin ini juga berkontribusi pada masalah ini. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang lebih kuat dari pimpinan untuk menegakkan aturan disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik agar pelayanan publik di kantor kecamatan Cipatat dapat meningkat.

Semua faktor ini berkontribusi pada rendahnya efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, yang seharusnya menjadi prioritas utama. Sangat penting untuk segera menangani masalah ini untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan standar layanan yang diberikan kepada masyarakat. Berikut adalah data fasilitas yang ada di Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 1. 1
Data Fasilitas Kantor Kecamatan Cipatat Tahun 2024

No.	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/kurang baik)
1	PC (<i>Personal Computer</i>)	12	Baik
2	Printer	6	Baik
3	Mesin Photocopy	2	Baik
4	Kamera	2	Kurang baik
5	Lemari arsip	1	Kurang baik
6	Toilet	3	Baik dan Kurang Baik
7	Jaringan internet	2	Baik
8	Ac	5	Kurang baik
9	Kipas angin	3	Kurang baik
10	Tempat parkir kendaraan	2	Kurang baik

Sumber: Bendahara barang Kecamatan Cipatat 2024

Lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Cipatat dinilai kurang baik, terlihat dari hasil pengamatan terhadap masalah-masalah seperti tempat parkir kendaraan yang kurang memadai, toilet yang kurang terawat, ruang kerja yang kurang teratur, maupun sirkulasi udara yang buruk. Kantor Kecamatan ini memiliki 12 unit PC (*personal computer*) dan 6 printer, keduanya dalam kondisi baik, yang menunjukkan ketersediaan perangkat dasar yang memadai untuk operasional kantor, selain itu terdapat 2 mesin fotokopi yang juga dalam kondisi baik, yang membantu dalam kegiatan administrasi sehari-hari, namun terdapat beberapa fasilitas penting yang kondisinya kurang baik, seperti 2 unit kamera yang sangat dibutuhkan namun kondisinya sudah tidak layak pakai untuk digunakan dan mendukung keberlangsungannya program-program kerja yang dilakukan di kantor Kecamatan Cipatat, selain itu dikantor Kecamatan Cipatat ini hanya memiliki 1

lemari arsip, dan 2 unit AC. Toilet di kantor ini berjumlah 3 unit, namun kondisinya bervariasi antara baik dan kurang baik, yang dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai. Ketersediaan jaringan internet, meskipun baik, hanya mencakup 2 akses poin, yang mungkin tidak mencukupi untuk kebutuhan seluruh pegawai, selain itu kipas angin berjumlah 3 unit dan 2 tempat parkir kendaraan juga dinilai dalam kondisi kurang baik, yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan kelancaran aktivitas harian. Data yang komprehensif mengungkapkan bahwa meskipun fasilitas tertentu sudah cukup memadai, namun ada kebutuhan mendesak untuk pemeliharaan dan peningkatan fasilitas lainnya untuk mendorong tempat kerja yang lebih kondusif dan memfasilitasi produktivitas karyawan yang maksimal.

Berdasarkan Tabel 1.1, peneliti mencoba menerapkannya dengan melakukan observasi, berdasarkan hasil prapenelitian yang dilakukan melalui kuesioner yang disebar dalam bentuk angket, masalah terkait lingkungan kerja pada kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Kantor Kecamatan Cipatat

No.	Pernyataan	Jawaban				Total (orang)
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1	Keamanan di tempat kerja membuat saya merasa aman dalam bekerja	5	33%	10	67%	15
2	Sirkulasi udara di ruangan membuat nyaman dalam bekerja	4	27%	11	73%	

3	Ruangan kerja tidak bising	3	20%	12	80%	
Rata-rata		27%		73%		

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Hasil prasurvei mengenai lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Cipatat memberikan gambaran yang cukup jelas tentang pandangan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja. Di antara 15 orang yang disurvei, hanya 33% (setara dengan 5 orang) yang menganggap tempat kerja sebagai lingkungan yang aman, sedangkan proporsi yang lebih besar, 67% (10 orang), menyatakan perasaan tidak aman dalam pekerjaan. Ini menunjukkan adanya kekhawatiran mengenai keamanan di tempat kerja yang perlu segera ditangani untuk meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya, sirkulasi udara di ruangan juga menjadi masalah penting. Hanya 27% (4 orang) responden yang merasa sirkulasi udara di ruangan membuat pegawai nyaman, sedangkan 73% (11 orang) merasa tidak nyaman. Ventilasi yang tidak memadai dapat memicu berbagai komplikasi kesehatan. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas sirkulasi udara di dalam kantor harus dianggap sebagai prioritas utama.

Selain itu, kebisingan di ruangan kerja juga menjadi keluhan utama. Hanya 20% (3 orang) responden yang merasa ruangan kerja tidak bising, sedangkan 80% (12 orang) merasa terganggu oleh kebisingan. Lingkungan kerja yang terlalu bising mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Upaya untuk mengurangi kebisingan,

seperti menggunakan peredam suara atau mengatur tata letak ruangan, perlu dipertimbangkan.

Secara keseluruhan, rata-rata hanya 27% responden yang setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam survei, sementara 73% lainnya tidak setuju. Hal ini menunjukkan adanya pandangan yang cukup kritis terhadap kondisi lingkungan kerja di kantor Kecamatan Cipatat. Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, maka langkah-langkah perbaikan harus segera diambil.

Berdasarkan temuan survei ini, terlihat kalau sebagian besar partisipan merasa kalau banyak area di lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan, terutama terkait aliran udara, tingkat kebisingan, dan langkah-langkah keamanan. Penilaian yang relatif positif pada kebersihan dan penerangan menunjukkan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja sudah cukup baik, namun untuk meningkatkan kenyamanan perhatian khusus perlu diberikan pada perbaikan sirkulasi udara, pengurangan kebisingan dan keamanan dilingkungan di kantor.

Seperti yang dikatakan Siagian dalam Nurfitriani (2022), disiplin yang kuat menumbuhkan tempat kerja yang terstruktur dan terorganisir, meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Sebaliknya, disiplin yang buruk dapat menyebabkan penurunan kinerja, peningkatan kesalahan, dan konflik di tempat kerja, yang semuanya dapat merugikan kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Irfan Fahmi (Rahmat et al., 2020), disiplin didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mematuhi aturan yang telah ditetapkan dan bersedia menerima konsekuensi dari setiap pelanggaran.

Tabel 1. 3
Data ketidakhadiran Pegawai Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat November 2023 - April 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran (orang)	Persentase (%)
November 2023	31	6	19%
Desember 2023	31	8	26%
Januari 2024	31	6	19%
Februari 2024	31	7	23%
Maret 2024	31	11	35%
April 2024	31	9	29%

Sumber: Kepegawaian Kecamatan Cipatat

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan, tingkat kehadiran pegawai di dari November 2023 hingga April 2024 menunjukkan adanya variasi setiap bulannya, adapun peningkatan di bulan Maret dengan nilai tertinggi mencapai 35% dari jumlah seluruh 31 orang pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan adanya perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan data yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti kemudian melakukan prasarvei terhadap 15 orang karyawan yang bekerja di kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat. Survei pendahuluan dirancang untuk memastikan pemahaman awal mengenai elemen-elemen yang memengaruhi kinerja. Dari hasil prasarvei ini peneliti dapat mengidentifikasi berbagai aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut, serta memperoleh data awal yang akan digunakan sebagai analisis yang lebih mendalam.

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Kantor Kecamatan Cipatat

No.	Pernyataan	Jawaban				Total (orang)
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1	Selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	3	20%	12	80%	15
2	Pegawai selalu memberitahu terlebih dahulu jika absen bekerja	5	33%	10	67%	
3	Pegawai hadir tepat waktu dalam bekerja	7	47%	8	53%	
Rata-rata		33%		67%		

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Hasil prasurevei mengenai kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Cipatat menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang memerlukan perhatian dan perbaikan. Dari 15 responden yang berpartisipasi, hanya 20% (3 orang) yang selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sedangkan 80% (12 orang) tidak mematuhi aturan ini. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan penggunaan seragam di kantor, selain itu mengenai kebiasaan memberitahu terlebih dahulu jika absen bekerja, 33% (5 orang) pegawai melakukannya, sementara 67% (10 orang) tidak melakukannya. Ini mengindikasikan perlunya peningkatan komunikasi dan prosedur yang lebih jelas terkait pemberitahuan ketidakhadiran. Selanjutnya, 47% (7 orang) pegawai hadir tepat waktu dalam bekerja, sedangkan 53% (8 orang) tidak hadir tepat waktu. Meningkatkan manajemen waktu adalah area penting untuk

pengembangan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di lingkungan kantor. Secara keseluruhan, rata-rata hanya 33% responden yang setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam survei, sementara 67% lainnya tidak setuju. Ini menunjukkan adanya pandangan yang cukup kritis terhadap kedisiplinan pegawai di kantor tersebut. Dari hasil prasurvei ini peneliti dapat mengidentifikasi berbagai aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut, serta memperoleh data awal yang akan digunakan sebagai analisis yang lebih mendalam. Peneliti mencoba menerapkannya dengan melakukan observasi, berdasarkan hasil prapenelitian yang dilakukan melalui kuesioner yang disebar dalam bentuk angket, masalah terkait disiplin kerja pada kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cipatat

No.	Pernyataan	Jawaban				Total (orang)
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3	20%	12	80%	15
2	Tidak melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan	5	33%	10	67%	
3	Melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri	6	40%	9	60%	
Rata-rata		31%		69%		

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Hasil prasurvei mengenai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipatat menunjukkan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Dari 15 responden yang berpartisipasi, hanya 20% (3 orang) yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sementara 80% (12 orang) tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa sejumlah besar karyawan berjuang dengan manajemen waktu dan memenuhi tenggat waktu tugas. Selain itu, terkait dengan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan, 33% (5 orang) pegawai menyatakan tidak melakukan kesalahan, sedangkan 67% (10 orang) mengaku melakukan kesalahan dalam pekerjaan pegawai. Ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas dan ketelitian dalam bekerja untuk mengurangi kesalahan.

Mengenai inisiatif kerja, 40% (6 orang) pegawai melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri, sementara 60% (9 orang) tidak menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum proaktif dalam menjalankan tugas-tugas. Secara keseluruhan, rata-rata hanya 31% responden yang setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam survei, sementara 69% lainnya tidak setuju. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kinerja pegawai di berbagai aspek.

Terlepas dari banyaknya penelitian yang menekankan pada berbagai faktor yang berdampak pada lingkungan kerja dan disiplin kerja atas kinerja staf, beberapa peneliti memberikan perspektif yang berbeda. Hal ini menggarisbawahi adanya kesenjangan penelitian dalam domain ini. Misalnya, Kusmiyatun & Sonny (2021) menemukan kalau kondisi tempat kerja memberikan pengaruh yang menguntungkan dan substansial atas efektivitas pegawai. Pada dasarnya,

meningkatkan lingkungan kerja berkorelasi langsung dengan peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian mereka menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap disiplin kerja juga berkontribusi positif terhadap kinerja. Dengan mempertimbangkan kedua elemen tersebut secara bersamaan, jelaslah bahwa interaksi antara lingkungan kerja dan perilaku karyawan saling memperkuat dampak positifnya terhadap hasil kerja.

Sebaliknya, Ikhlas dan Alfian (2023) telah menunjukkan, melalui penelitian mereka, hubungan yang kuat antara lingkungan kerja serta produktivitas karyawan. Bukti ini menampakan apabila lingkungan kerja yang lebih baik, seperti yang ditawarkan oleh organisasi, dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan. Penemuan ini memperkuat tempat kerja sebagai faktor penentu yang penting. Selain itu, penelitian mereka menampakan kalau disiplin kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi produktivitas pekerja.

Estiana et al. (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif yang dapat diabaikan, disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Efek gabungan dari kedua faktor tersebut signifikan, sebagaimana dikonfirmasi oleh hasil uji *f*. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun disiplin kerja dapat berdiri sendiri, efek sinergis dari kedua elemen tersebut sangat penting untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Mengingat isu-isu yang telah diuraikan sebelumnya, titik fokus yang akan dieksplorasi dalam investigasi ini mencakup judul berikut ini: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan mengacu pada konteks sebelumnya, tantangan yang dibahas dalam ruang lingkup penyelidikan ini digambarkan seperti:

1. Adanya ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman di kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.
2. Disiplin kerja pegawai kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat yang rendah karena kurangnya kepatuhan terhadap peraturan, waktu kerja dan tugas yang diberikan.
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang ditunjukkan oleh rendahnya efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta pencapaian target kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat konteks masalah dan karakterisasi masalah sebelumnya, sangat penting dalam penelitian ini untuk mempersempit masalah untuk memastikan bahwa pemeriksaan masalah lebih terkonsentrasi dan terarah. Hal ini disebabkan oleh kendala yang dihadapi oleh peneliti terkait dengan kemampuan, aksesibilitas waktu, dan aset pribadi. Oleh karena itu, variabel-variabel dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas : Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja.

2. Variabel terikat : adalah Kinerja Karyawan.
3. Unit analisis dalam studi ini yakni staf Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Bersumber konteks yang telah ditetapkan, pernyataan masalah yang akan dikaji dalam wacana ini adalah:

1. Bagaimana Lingkungan kerja kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana Disiplin kerja kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana Kinerja pegawai kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.
4. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja atas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Studi ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan mendasar untuk penilaian komprehensif sarjana dalam Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Tujuannya yakni untuk membedah dan memahami interaksi antara komponen-komponen lingkungan tempat kerja dan perilaku profesional dalam kaitannya dengan efikasi karyawan. Dengan pemahaman ini, diharapkan dapat diantisipasi strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Kantor Kecamatan Cipatat.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini secara efektif dan selaras dengan tujuan di tengah-tengah tantangan yang dihadapi, tujuan studi ini yakni untuk memastikan, menggambarkan, dan membedah:

1. Lingkungan kerja atas kinerja pegawai kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.
2. Disiplin kerja atas kinerja pegawai kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.
3. Kinerja pegawai kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.
4. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja atas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil dari investigasi ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan terapan, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

a. Bagi instansi

Menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana suasana kerja yang ramah terhadap karyawan dan kepatuhan terhadap disiplin kerja mempengaruhi efektivitas karyawan, sehingga dapat menjadi sumber daya untuk pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan di Kantor Kecamatan Cipatat.

b. Bagi peneliti

Menambah wawasan serta pengetahuan peneliti mengenai teori dan konsep terkait lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dan memberikan

pengalaman langsung dalam melakukan penelitian ilmiah, mulai dari pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan penelitian.

c. Bagi pembaca

Untuk memperluas perspektif dan menawarkan repositori sumber daya yang bisa digunakan dalam investigasi berikutnya yang berkaitan dengan subjek yang sama.

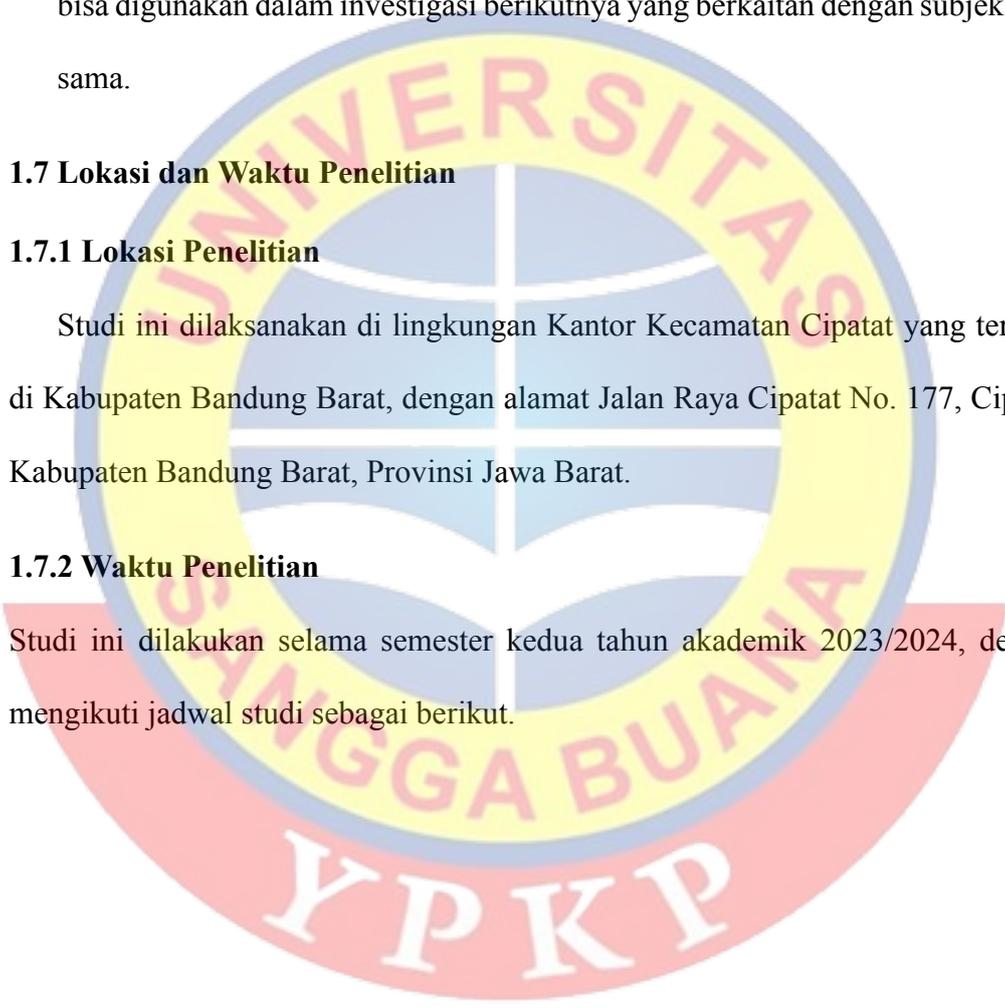
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Studi ini dilaksanakan di lingkungan Kantor Kecamatan Cipatat yang terletak di Kabupaten Bandung Barat, dengan alamat Jalan Raya Cipatat No. 177, Cipatat, Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat.

1.7.2 Waktu Penelitian

Studi ini dilakukan selama semester kedua tahun akademik 2023/2024, dengan mengikuti jadwal studi sebagai berikut.



Tabel 1. 6
Jadwal Kegiatan Penelitian dan Penyusunan Skripsi

Kegiatan	April 2024				Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agust 2024				Sept 2024				Okt 2024				Feb 2025			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul				■																												
Pengajuan Bab I							■																									
Pengajuan Bab II												■																				
Pengajuan Bab III dan revisi																■																
Sidang Usulan Penelitian																																
Pengajuan Bab IV, V																																
Revisi Bab IV, V																																
Acc Bab IV, V																																
Sidang Skripsi																																

Keterangan:

■ Lamanya Kegiatan