

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi yang modern mengakibatkan semakin meningkatnya persaingan, yang menuntut adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan unggul bagi instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan nilai lebih perusahaan dalam menghadapi persaingan global, dimana sumber daya manusia yang unggul merupakan faktor penting yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau instansi guna mendorong pertumbuhan dan menggerakkan perusahaan menuju tujuan yang telah disepakati bersama. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat bekerja dengan baik dan benar agar tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan cara yang efektif dan efisien dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu Manajemen yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM yaitu mengelola aspek manusia secara baik guna memperoleh sumber daya manusia berupa tenaga kerja yang baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan keterampilan yang dimiliki di dalam perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan seringkali menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah SDM menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen Personalia perusahaan dikarenakan keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas SDM yang ada di dalamnya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mempunyai kedisiplinan, karena dengan memiliki karyawan yang disiplin maka sumber daya manusianya akan efektif dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis. SDM atau karyawan adalah aset yang berharga yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik guna menghasilkan SDM atau karyawan yang kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Kinerja perusahaan akan naik turun sejalan dengan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang positif antara karyawan dengan perusahaan. Kualitas dan kuantitas kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan atau instansi kepadanya. Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020:2).

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, pemberian motivasi kerja sehingga membuat karyawan senantiasa merasa termotivasi dalam bekerja yang dapat membangkitkan semangat kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik serta kondisi fisik dan non fisik memadai maka dapat membuat produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. (**D. P. Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33**). Menurut (**Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:68**) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Unsur lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, serta mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan (**Yantika et al., 2018:77**).

UPT Pengelolaan Sampah di Kota Bandung merupakan salah satu instansi yang ada di Kota Bandung yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab melayani masyarakat dengan menangani kebersihan dan kenyamanan kota Bandung dari Sampah, sebagai instansi dibawah naungan Pemkot Bandung tentunya sudah menjadi tanggung jawab dalam menjamin kebersihan kota Bandung dari sampah baik itu sampah organik, non organik maupun non organik. Dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat UPT Pengelolaan Sampah di Kota Bandung tentunya harus memperhatikan kinerja pegawai yang bekerja pada instansi guna mengetahui apakah kinerja pegawai tersebut sudah sesuai dengan kebijakan instansi dan pegawai tersebut bekerja sesuai dengan aturan yang telah diterapkan oleh UPT Pengelolaan Sampah di Kota Bandung.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk semangat dalam meningkatkan kinerjanya, karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, begitu pun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka bisa menurunkan kinerja karyawan, mereka malas untuk berangkat bekerja karena mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Menurut **Yantika, Herlambang, & Rozzaid (2018:84)** menerangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan fenomena awal diketahui kerjasama antar pegawai dinilai kurang baik dimana kerjasama antar sesama rekan kerja di instansi masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama dengan rekan, kondisi instansi sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai seperti halnya kondisi tempat kerja yang tidak tertata dengan rapih dan nyaman, kondisi lingkungan sekitar yang tidak nyaman bagi pegawai seperti kurangnya fasilitas, perlengkapan kerja serta jaminan K3 bagi pegawai sangat minim sehingga mengakibatkan lingkungan kerja dinilai kurang baik serta kurangnya jaminan jenjang karir kepada pegawai yang menandai kurangnya perhatian dan kepedulian instansi kepada para pegawai.

Adapun untuk memperkuat fenomena yang terjadi di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung, penulis melakukan pra survey penelitian mengenai Lingkungan Kerja (X1) di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung dengan hasil survey antara lain sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pra survey mengenai Lingkungan Kerja (X1)**

No.	Materi Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju	Presentase		Target
					Setuju	Tidak Setuju	
1	Hubungan yang terjalin baik antar karyawan dan hubungan yang baik terjalin antara atasan dan pegawai	20	9	11	45%	55%	100%
2	Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik dan memiliki rasa kebersamaan di dalam instansi saat bekerja	20	6	14	30%	70%	100%
3	Ruang Kerja pegawai yang bersih, rapih dan nyaman ketika pegawai melakukan pekerjaan	20	9	11	45%	55%	100%
4	Lingkungan tempat bekerja yang nyaman dengan dilengkapi dengan peralatan kerja yang memadai dengan tingkat keselamatan yang tinggi	20	6	14	30%	70%	100%
5	Sarana angkutan dan penunjang operasional memadai dan lengkap saat melakukan pekerjaan	20	4	16	20%	80%	100%
6	Bangunan yang kokoh dan nyaman serta kondisi lingkungan di instansi sangat baik dan dilengkapi dengan keamanan yang baik	20	4	16	20%	80%	100%
<b>Rata-rata</b>		<b>120</b>	<b>38</b>	<b>82</b>	<b>31,67%</b>	<b>68,33%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer (diolah penulis)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan pada kuesioner pra survey dengan persentase 31,67% setuju bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1) dinilai kurang baik dikarenakan masih terdapat pegawai merasa tidak setuju dengan item pernyataan diatas, dapat dilihat terdapat 68,33% pegawai merasa tidak setuju dengan Lingkungan Kerja di UPT Pengelolaan

Sampah Kota Bandung yang dinilai masih terdapat kekurangan seperti Sarana angkutan dan penunjang operasional dinilai kurang memadai dan lengkap saat melakukan pekerjaan, kondisi bangunan yang dinilai kurang layak, kerjasama yang kurang baik antar pegawai serta lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandung.

Respon negatif dengan persentase terbesar pada pernyataan Sarana Bangunan yang kokoh dan nyaman serta kondisi lingkungan di instansi sangat baik dan dilengkapi dengan keamanan yang baik yang menunjukkan angka sebesar 80% yang mengindikasikan bahwa lingkungan Kerja di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung belum baik dan nyaman bagi pegawai, hal ini terlihat dari pegawai yang kurang nyaman saat bekerja dimana Sarana angkutan dan penunjang operasional kurang memadai dan lengkap, Bangunan yang kurang nyaman serta kondisi lingkungan di instansi kurang baik dengan keamanan yang dinilai kurang baik dan kurangnya kerjasama antar pegawai yang terjalin kurang baik dengan lingkungan yang kurang nyaman. Oleh karena itu untuk mendukung perkembangan instansi untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja pegawai yang baik dengan kompetensi pegawai sebagai faktor yang penting dalam mendorong kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa tingkat disiplin kerja yang kurang maksimal oleh pegawai UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung yang dapat dilihat pada aspek beberapa pegawai yang tidak memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kepatuhan karyawan terhadap peraturan hukum dan pemerintah tidak seperti yang diharapkan yang dibuktikan dengan adanya

adanya pegawai yang tidak masuk kantor tepat waktu dengan semata-mata untuk kepentingan pribadi dimana perbuatan tersebut melanggar SOP instansi atau perusahaan.

Adapun untuk memperkuat fenomena yang terjadi di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung, penulis melakukan pra survey mengenai Disiplin Kerja (X2) di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung dengan hasil survey sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Pra survey mengenai Disiplin Kerja (X2)**

No.	Materi Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju	Presentase		Target
					Setuju	Tidak Setuju	
1	Pegawai hadir ke Instansi dengan Tepat waktu	20	8	12	40%	60%	100%
2	Saat berada di kantor Pakaian pegawai rapih dan sopan	20	10	10	50%	50%	100%
3	Anda siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan dari instansi	20	11	9	55%	45%	100%
4	Anda selalu merasa termotivasi jika bekerja dengan baik di kantor atau instansi	20	7	13	35%	65%	100%
5	Anda selalu meninggalkan kantor dengan tepat waktu dan jarang meninggalkan kantor terlebih dahulu sebelum jam kerja selesai	20	6	14	30%	70%	100%
<b>Rata-rata</b>		<b>100</b>	<b>42</b>	<b>58</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer (diolah penulis)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan pada kuesioner pra survey dengan persentase 42% setuju bahwa Variabel Disiplin Kerja (X2) dinilai kurang baik dikarenakan masih terdapat pegawai merasa tidak setuju dengan item pernyataan diatas, dapat dilihat terdapat 58% pegawai tidak

setuju dengan kondisi Disiplin Kerja di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung yang dinilai masih terdapat kekurangan seperti masih terdapat pegawai yang hadir tidak tepat waktu, meninggalkan kantor sebelum waktunya selesai dan pekerjaan yang belum selesai dan kurangnya motivasi pegawai saat melakukan pekerjaan di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung.

Respon negatif dengan persentase terbesar pada pernyataan Anda selalu meninggalkan kantor dengan tepat waktu dan jarang meninggalkan kantor terlebih dahulu sebelum jam kerja selesai yang menunjukkan angka sebesar 70% yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung belum sepenuhnya baik, hal ini terlihat dari pegawai yang kurang disiplin dalam masuk kerja, hadir kurang tepat waktu dan juga meninggalkan kantor sebelum waktunya dan saat tugas utama belum selesai. Oleh karena itu untuk mendukung perkembangan instansi untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja pegawai yang baik dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi sebagai faktor yang penting dalam mendorong kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan karyawan dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan. Disamping disiplin kerja, terdapat faktor mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik. Baik buruknya kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan disiplin Kerja. Berdasarkan fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinilai masih kurang di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung dimana masih terdapat permasalahan di masyarakat seperti kurangnya TPA, jam operasional yang kurang serta terkadang masih terdapat beberapa laporan mengenai banyaknya sampah yang belum dikelola dengan baik oleh UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung yang menunjukkan bahwa kinerja yang dilakukan oleh pegawai dinilai kurang baik sehingga permasalahan tersebut muncul. Kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung yang baik diharapkan dapat mengurangi permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat Kota Bandung namun pada kenyataannya masih terdapat berbagai masalah yang muncul sehingga diperlukan langkah yang tepat dalam mengatasinya.

Data yang dikumpulkan pada fenomena awal akan diperkuat dengan hasil pra survey pendahuluan yang mengindikasikan kinerja pegawai (Y) di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung belum optimal. Berikut adalah hasil penelitian pendahuluan mengenai kinerja pegawai yang didapatkan penulis melalui kuesioner terhadap 20 pegawai UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung, sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Pra survey Mengenai Kinerja pegawai (Y)**

No.	Materi Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju	Presentase		Target
					Setuju	Tidak Setuju	
1	Hasil pekerjaan pegawai di kantor selalu melebihi target yang ditetapkan oleh instansi dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	20	5	15	25%	75%	100%
2	Pegawai bekerja sama dengan baik untuk melayani masyarakat	20	7	13	35%	65%	100%
3	Waktu dan operasional kerja sangat sesuai dengan kondisi pegawai	20	5	15	25%	75%	100%
4	Pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka oleh atasan	20	6	14	30%	70%	100%
5	Pegawai melakukan pekerjaan secara transparan	20	8	12	40%	60%	100%
<b>Rata-rata</b>		<b>100</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan pada kuesioner pra survey dengan persentase 31% setuju bahwa Variabel Kinerja Pegawai (Y) dinilai kurang baik dikarenakan masih terdapat pegawai merasa tidak setuju dengan item pernyataan diatas, dapat dilihat terdapat 69% pegawai tidak setuju menanggapi Kinerja Pegawai yang ada di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung yang dinilai masih terdapat kekurangan seperti masih sering hasil pekerjaan pegawai di kantor kurang dari target yang ditetapkan, Pegawai kurang bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, kurangnya TPA dan jam operasional yang kurang serta kurangnya kerjasama tim dalam melayani masyarakat di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung.

Respon negatif dengan persentase terbesar pada pernyataan Hasil pekerjaan pegawai di kantor selalu melebihi target yang ditetapkan oleh instansi dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan Waktu dan operasional kerja sangat sesuai dengan kondisi pegawai yang menunjukkan angka sebesar 75% yang mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung belum baik, hal ini terlihat dari pekerjaan yang dihasilkan kurang dari target yang telah ditetapkan, waktu operasional yang tidak tepat dimana pegawai bekerja hingga larut malam, tanggung jawab yang kurang dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta kurang transparan ketika bekerja. Oleh karena itu untuk mendukung perkembangan instansi untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja pegawai yang baik dengan mendorong lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai yang tinggi sebagai faktor yang penting dalam mendorong kinerja pegawai agar dapat lebih maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam mengenai variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung. Untuk itu peneliti menjadikan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung.**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung masih kurang sesuai dengan yang diharapkan dikarenakan masih terdapat berbagai permasalahan seperti kerjasama antar pegawai dinilai kurang baik, kondisi tempat kerja yang tidak tertata dengan rapih dan nyaman, kondisi lingkungan sekitar yang tidak nyaman bagi pegawai seperti kurangnya fasilitas, perlengkapan kerja serta jaminan K3.
2. Disiplin Kerja pegawai dinilai kurang maksimal dimana masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin saat masuk dan keluar kerja dan masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung.
3. Kinerja Pegawai dinilai kurang maksimal yang ditandai dengan berbagai masalah yang muncul di masyarakat.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah yang dikemukakan diatas dijumpai masalah yang cukup banyak terkait dengan kinerja pegawai, dikarenakan terbatasnya waktu penelitian dan biaya, maka peneliti melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini yang dapat dilihat dibawah ini :

1. Peneliti hanya meneliti mengenai variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang kemudian dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini dan Kinerja Pegawai dijadikan sebagai variabel Terikat.
2. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung
3. Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh, maka penulis membatasi masalah dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah dan lingkup penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung ?
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung ?

### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang program sarjana jurusan manajemen program studi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kereja dan Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung.
3. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung.
4. Mengukur pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya :

### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

#### **1. Bagi universitas**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pelayanan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung juga diharapkan sebagai sarana pengembang ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

#### **2. Bagi penulis**

Memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat prakteknya secara langsung.

### **1.6.2 Kegunaan Praktisi**

#### **1. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi bagi perusahaan agar dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menangani masalah tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung. Penelitian ini juga diharapkan akan memberikan masukan positif bagi instansi dalam pengambilan keputusan.

## 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertempat di UPT Pengelolaan Sampah Kota Bandung, Jl. Surapati no. 126, Cihaur Geulis, Kecamatan Cibeunying Kaler, Kota Bandung.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (bulan) mulai dari bulan April 2022 sampai dengan September 2022 dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini :

**Tabel 1.4**  
**Jadwal Kegiatan**

No	Kegiatan	2022																							
		April				Mei				juni				juli				Agustus				September			
		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	Pengajuan judul	■																							
2	Mencari Fenomena dan masalah		■	■	■																				
3	Mengolah Data					■	■	■	■																
4	Penyelesaian Bab 1,2 dan 3									■	■														
5	Penyusunan Usulan Penelitian									■	■														
6	Sidang UP											■													
7	Revisi Sidang UP												■												
8	Pengerjaan BAB IV													■	■										
9	Pengelolaan Data BAB IV													■	■										
10	Bimbingan BAB IV dan BAB V kepada Dosen Pembimbing															■									
11	Revisi BAB IV dan BAB V																■	■	■	■	■				
12	Pengajuan Sidang Akhir																				■				
13	Perkiraan Sidang Akhir Skripsi																					■	■	■	■

Sumber : Data Primer Penulis

Keterangan :

■ = Lama Kegiatan