

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri teknologi merupakan salah satu sektor manufaktur yang mencatat pertumbuhan signifikan dan berperan penting dalam perekonomian nasional. Berdasarkan data Kementerian Komunikasi dan Digital melaporkan bahwa ekonomi digital Indonesia diperkirakan akan berkontribusi hingga 9% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional. Ini menunjukkan bahwa sektor teknologi, terutama yang berbasis digital, menjadi motor penggerak utama pertumbuhan ekonomi (<https://diskominfo.bandaacehkota.go.id/> dan <https://www.ekon.go.id>, 15 Januari 2025). Pada era digitalisasi, banyak pelaku industri memanfaatkan peluang ini, sehingga setiap perusahaan harus siap menghadapi persaingan yang ketat. Oleh karena itu, pelaku industri teknologi harus bekerja keras dalam meningkatkan kualitas, dan efisiensi perusahaan dengan menerapkan teknologi modern serta memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Menurut Lilyana (2023: 1) menyatakan bahwa “sumber daya manusia yang berkualitas adalah orang-orang yang memiliki keahlian untuk menjalankan suatu profesi melalui kemampuan, keterampilan, wawasan, dan perilaku yang baik saat bekerja”.

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting, terutama untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam proses pertumbuhan perusahaan, bahkan

dalam konteks lingkungan yang lebih luas. Pimpinan perusahaan biasanya mengharapkan karyawan melakukan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan membantu perusahaan berkembang sangatlah penting. Banyak pimpinan perusahaan yang menyadari bahwa tingkat kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberlangsungan bisnis, maka dari itu kita dapat memahami betapa pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan.

Menurut Wicaksono & Octaviani (2025: 7) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hal yang berorientasi ke masa depan, disesuaikan spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi/individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara *input* dan *output*”.

Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan berperan meningkatkan pencapaian perusahaan. PT Bengkel Aplikasi Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan aplikasi yang terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Pada penelitian ini, penulis menemukan bahwa kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara masih belum optimal. Berdasarkan observasi dan pengalaman peneliti saat magang, terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai target dan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebagai contoh, di bagian marketing terdapat karyawan yang tidak mencapai target kerja yang ditetapkan, sedangkan di bagian IT ditemukan kesalahan dalam penulisan kode (*coding*) yang menyebabkan aplikasi mengalami *error*. Selain itu, beberapa karyawan juga

menunjukkan rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, termasuk keterlambatan dalam pengumpulan laporan bulanan.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah dua komponen penting yang mempengaruhi kinerja. Menurut Maskur dkk (2024: 5) “disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya”. Pada PT Bengkel Aplikasi Nusantara, masih ditemukan karyawan yang rentan mengalami keterlambatan masuk kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas atau pengisian dan pengumpulan laporan bulanan. Hal ini mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan yang dapat berdampak langsung pada pencapaian kinerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan dalam pekerjaan serta ketidakefektifan dalam pencapaian perusahaan.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Menurut Khaeruman dkk (2021: 56) “lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja”. Berdasarkan hasil pengamatan, lingkungan kerja di PT Bengkel Aplikasi Nusantara belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja. Ruang kerja yang tidak tertata rapi, suasana yang kurang kondusif, serta keterbatasan fasilitas menjadi hambatan bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Sehubungan dengan hal tersebut, PT Bengkel Aplikasi Nusantara perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan aturan yang lebih ketat mengenai disiplin kerja dan memastikan seluruh karyawan mematuhi. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung agar karyawan dapat bekerja secara lebih profesional dan bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah data standar penilaian kinerja karyawan PT Bengkel Aplikasi Nusantara:

**Tabel 1. 1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT Bengkel Aplikasi Nusantara**

No	Aspek	Huruf Mutu	Bobot	Keterangan
1	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	61-70	Buruk
2	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	61-70	Buruk
3	Ketepatan Waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	61-70	Buruk
4	Kreativitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	61-70	Buruk
5	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	61-70	Buruk

Sumber: HRD PT Bengkel Aplikasi Nusantara

Tabel 1.1 menunjukkan kriteria penilaian kinerja karyawan yang digunakan oleh PT bengkel aplikasi Nusantara. Kriteria ini mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab. Semua kriteria ini digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja karyawan selama proses pelaksanaan tugas yang diharapkan oleh PT bengkel aplikasi Nusantara.

**Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan
PT Bengkel Aplikasi Nusantara tahun 2023-2024**

No	Aspek	Rata -Rata Presentase			Kategori		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
1	Kuantitas	79%	83%	80%	C	B	C
2	Kualitas	81%	82%	84%	B	B	B
3	Ketepatan Waktu	80%	85%	78%	C	B	C
4	Kreativitas	80%	80%	82%	C	C	B
5	Tanggung Jawab	83%	85%	80%	B	B	C
Rata-Rata		80,6%	83%	80,8%			

Sumber: HRD PT Bengkel Aplikasi Nusantara

Tabel 1.2 menunjukkan data penilaian kinerja karyawan PT Bengkel Aplikasi Nusantara selama tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2022, 2023, dan 2024. Penilaian dilakukan terhadap lima aspek utama, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab. Setiap aspek diberikan skor dalam bentuk persentase dan diklasifikasikan ke dalam kategori mutu A sampai D berdasarkan standar perusahaan, yaitu: A (91–100) Sangat Baik, B (81–90) Baik, C (71–80) Cukup, dan D (61–70) Buruk. Pada tahun 2022, rata-rata kinerja karyawan adalah

80,6% yang tergolong dalam kategori Cukup (C). Beberapa aspek seperti kuantitas, ketepatan waktu, dan kreativitas juga berada dalam kategori Cukup, sementara aspek kualitas dan tanggung jawab telah mencapai kategori Baik (B). Pada tahun 2023, terjadi peningkatan kinerja yang cukup signifikan dengan rata-rata skor mencapai 83%, di mana seluruh aspek berhasil masuk ke dalam kategori Baik. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam disiplin, tanggung jawab, dan efektivitas kerja karyawan. Pada tahun 2024 kembali terjadi penurunan dengan rata-rata skor turun menjadi 80,8%, sehingga berada pada ambang batas kategori Cukup. Penurunan terlihat pada beberapa aspek strategis seperti kuantitas yang turun dari 83% menjadi 80%, ketepatan waktu dari 85% menjadi 78%, dan tanggung jawab dari 85% menjadi 80%, yang semuanya turun dari kategori Baik ke Cukup. Meskipun begitu, aspek kualitas mengalami peningkatan dari 82% menjadi 84% dan tetap berada di kategori Baik, serta aspek kreativitas juga meningkat dari 80% menjadi 82% dan naik ke kategori Baik. Perubahan penilaian selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya stabil dan masih fluktuatif. Meskipun sempat membaik di tahun 2023, namun kembali menurun di tahun 2024. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan belum memiliki konsistensi dalam menjaga disiplin dan tanggung jawab kerja. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi naik turunnya kinerja tersebut, salah satunya melalui penelitian yang mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya fenomena tersebut didukung dengan adanya hasil pra survei yang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan
PT Bengkel Aplikasi Nusantara**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.	5	33	10	67
2	Hasil kerja tidak memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	8	53	7	47
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	4	27	11	73
4	Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sampai tuntas.	6	40	9	60
5	Jarang memberikan solusi atau ide-ide baru dalam pekerjaan.	10	67	5	33
Nilai rata - rata			44		56
Jumlah Responden = 15					

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.1 terkait kinerja karyawan, diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang mencerminkan belum optimalnya kinerja karyawan di lingkungan kerja. Pada pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan, sebanyak 67% responden menyatakan tidak setuju, sedangkan 33% lainnya menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa belum dapat memenuhi target kerja yang dibebankan kepada mereka. Sementara itu, pada pernyataan bahwa hasil kerja tidak memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, 53% responden menyatakan setuju dan 47% menyatakan tidak setuju. Artinya, lebih dari setengah jumlah karyawan mengakui bahwa kualitas pekerjaannya belum sesuai harapan perusahaan. Pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai

tenggat waktu yang telah ditentukan, dijawab tidak setuju oleh 73% responden, sedangkan hanya 27% yang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan tepat waktu merupakan aspek kinerja yang paling banyak mengalami kendala. Selain itu, pada aspek tanggung jawab, 60% responden tidak setuju bahwa mereka bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan sampai tuntas, sementara hanya 40% yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum memiliki kesadaran penuh terhadap tanggung jawab atas pekerjaannya. Terakhir, pada pernyataan mengenai kreativitas, yaitu jarang memberikan solusi atau ide-ide baru dalam pekerjaan, sebanyak 67% responden menyatakan setuju, sedangkan hanya 33% yang tidak setuju. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan kreativitas yang cukup dalam menjalankan tugas. Kesimpulannya nilai rata-rata untuk kinerja karyawan adalah 44% responden menyatakan "Ya" dan 56% menyatakan "Tidak" terhadap pernyataan kinerja, menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum belum optimal.

**Tabel 1. 4 Absensi Karyawan
PT Bengkel Aplikasi Nusantara Januari – Juni 2025**

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Terlambat	Alpa	Jumlah Presentase	Jumlah Absen (Izin+Sakit+Alfa)
Januari	30	10	3	14	0	43,3 %	13
Februari	30	13	6	19	0	63,3%	19
Maret	30	8	4	11	0	40%	12
April	30	15	5	8	0	66,6%	20
Mei	30	10	3	15	0	43,3%	13
Juni	30	12	4	20	0	60%	16

Sumber: HRD PT Bengkel Aplikasi Nusantara

Pada bulan Januari, tercatat 10 izin, 3 sakit, dan 14 kejadian keterlambatan, dengan jumlah absensi sebanyak 13. Bulan Februari mengalami peningkatan jumlah absensi menjadi 19, terdiri dari 13 izin dan 6 sakit, serta 19 kejadian keterlambatan. Bulan Maret mengalami penurunan kembali menjadi 12 absensi, dengan 8 izin, 4 sakit, dan 11 keterlambatan.

Pada bulan April, jumlah absensi mencapai angka tertinggi, yaitu 20 kejadian, dengan dominasi jumlah izin sebanyak 15 dan sakit sebanyak 5, serta 8 keterlambatan. Angka ini menjadi yang tertinggi dalam rentang enam bulan terakhir. Sementara itu, jumlah keterlambatan justru menurun menjadi 8 kejadian, lebih rendah dibanding bulan Januari hingga Maret. Fenomena meningkatnya ketidakhadiran di bulan April ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah izin dan kehadiran aktif. Jumlah izin yang tinggi berkontribusi besar terhadap total ketidakhadiran. Meski tidak disertai peningkatan keterlambatan, kondisi ini tetap mengindikasikan adanya penurunan stabilitas kehadiran secara umum. Bulan Mei mencatat 13 kejadian absensi dengan 10 izin, 3 sakit, dan 15 keterlambatan, disusul oleh bulan Juni dengan 16 absensi yang terdiri dari 12 izin, 4 sakit, dan 20 keterlambatan. Meskipun tidak ditemukan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, jumlah keterlambatan dalam enam bulan ini cukup tinggi dan terjadi secara konsisten setiap bulan.

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa bulan April menjadi periode puncak ketidakhadiran, yang perlu mendapat perhatian lebih dalam evaluasi kehadiran dan kedisiplinan kerja karyawan. Lonjakan ini menjadi salah satu fenomena yang memperkuat urgensi penelitian terkait pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara. Fenomena tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pra survei yang peneliti lakukan pada 15 orang responden dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei Disipli Kerja
PT Bengkel Aplikasi Nusantara**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	3	20	12	80
2	Selalu teliti dan waspada dalam melaksanakan tugas.	5	33	10	67
3	Menyelesaikan tugas sesuai dengan cara kerja yang telah ditentukan perusahaan.	6	40	9	60
4	Sering mengabaikan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	11	73	4	27
5	Pernah bersikap tidak profesional dalam menjalankan tugas di tempat kerja.	8	53	7	47
Nilai rata - rata			44		56
Jumlah Responden = 15					

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Pada Tabel 1.2, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Hal ini tercermin dari pernyataan mengenai kehadiran tepat waktu sesuai jadwal kerja, sebanyak 80% responden menyatakan tidak setuju, sementara hanya 20% yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam hadir bekerja masih menjadi kendala yang serius. Selanjutnya, untuk pernyataan mengenai kewaspadaan dan ketelitian dalam bekerja, 33% responden menyatakan setuju dan 67% tidak setuju. Artinya, mayoritas responden merasa mereka belum cukup waspada dan teliti dalam menjalankan tugas. Selanjutnya, pada pernyataan mengenai penyelesaian tugas sesuai dengan cara kerja yang telah ditentukan

perusahaan, 60% responden menyatakan tidak setuju, dan 40% lainnya menyatakan setuju. Artinya, lebih dari separuh karyawan belum menjalankan pekerjaan sesuai prosedur atau metode yang telah ditetapkan. Menariknya, pada pernyataan mengenai pelanggaran terhadap aturan kerja, justru sebanyak 73% responden menyatakan setuju bahwa mereka sering mengabaikan aturan kerja yang berlaku, dan hanya 27% yang menyatakan tidak setuju. Terakhir, dalam aspek etika kerja, pernyataan pernah bersikap tidak profesional dalam menjalankan tugas di tempat kerja dijawab setuju oleh 53% responden, sedangkan 47% menyatakan tidak setuju. Ini berarti sebagian besar karyawan pernah mengalami atau melakukan adanya perilaku yang tidak mencerminkan etika kerja yang kurang baik. Kesimpulannya Nilai rata-rata menunjukkan 44% responden menyatakan "Ya" dan 56% menyatakan "Tidak" terhadap pernyataan disiplin kerja, secara keseluruhan mengindikasikan tingkat disiplin yang masih perlu ditingkatkan.

**Tabel 1. 6 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja
PT Bengkel Aplikasi Nusantara**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Suasana tata letak ruangan di tempat kerja sudah tertata dengan baik.	6	40	9	60
2	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	7	47	8	53
3	Fasilitas kerja yang tersedia masih belum memadai untuk mendukung pekerjaan.	11	73	4	27
Nilai rata - rata			53		47
Jumlah Responden = 15					

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan lingkungan kerja yang mendukung. Sebanyak 60% responden tidak setuju bahwa tata letak ruangan kerja telah tertata dengan baik, sesuai dengan kenyataan bahwa layout ruangan di kantor masih tidak efisien dan kurang rapi. Selain itu, 53% responden tidak setuju bahwa mereka memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, dan 73% tidak setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai. Hal ini menunjukkan bahwa baik dari aspek fisik maupun non fisik, lingkungan kerja masih perlu dibenahi agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan maksimal. Lingkungan kerja yang tidak nyaman baik secara fisik maupun non fisik berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan kinerja. Kesimpulan untuk lingkungan kerja, nilai rata-rata menunjukkan 53% responden menyatakan "Ya" dan 47% menyatakan "Tidak" terhadap pernyataan lingkungan kerja, mengindikasikan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja cenderung bervariasi namun masih ada ruang untuk perbaikan.

Hasil pra survei ini memperkuat fakta bahwa kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara belum berjalan secara optimal. Hal ini ditandai dengan belum tercapainya target kerja, kualitas hasil kerja yang belum maksimal, serta rendahnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang ditunjukkan oleh sebagian besar responden menunjukkan bahwa manajemen waktu masih menjadi tantangan dalam pelaksanaan tugas. Kreativitas karyawan juga terlihat masih kurang, ditandai dengan minimnya inisiatif dalam memberikan solusi atau ide baru dalam pekerjaan.

Dengan demikian, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat dianggap sebagai dua faktor penting yang saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan dan lingkungan kerja diperbaiki, maka besar kemungkinan kinerja karyawan pun akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di PT Bengkel Aplikasi Nusantara sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan belum berjalan secara optimal, yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja, rendahnya kualitas hasil kerja, kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta minimnya kreativitas dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah, yang terlihat dari keterlambatan hadir ke kantor, pelanggaran terhadap peraturan kerja, kurangnya ketelitian dalam bekerja, serta adanya perilaku yang mencerminkan etika kerja yang kurang baik.
3. a. Lingkungan kerja secara fisik dinilai kurang nyaman dan tidak tertata rapi, serta terdapat kekurangan fasilitas kerja.

b. Hubungan sosial di tempat kerja, seperti komunikasi antar karyawan masih dirasa kurang nyaman oleh sebagian besar karyawan, sehingga berpotensi menghambat kerja sama tim.

Permasalahan-permasalahan di atas menunjukkan adanya indikasi bahwa rendahnya disiplin kerja dan kurang optimalnya lingkungan kerja dapat berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka batasan masalah ini diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya akan dilakukan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara, yang melibatkan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.
2. Penelitian mengukur pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Unit analisis penelitian ini adalah Karyawan PT Bengkel Aplikasi Nusantara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah dan lingkup penelitian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Bagaimana Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan karyawan di PT. Bengkel Aplikasi Nusantara?
2. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengel Aplikasi Nusantara?
3. Seberapa besar pengaruh Disipin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara?

4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara. Hasil dari penelitian ini akan disusun dalam bentuk skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara.
2. Mengukur Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara.
3. Mengukur Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara.
4. Mengukur Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bengkel Aplikasi Nusantara.

1.6 Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk dua aspek berikut ini:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Penulis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bahwa pengelolaan disiplin kerja yang baik serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pengelolaan dua aspek tersebut, efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat ditingkatkan, khususnya terkait dengan bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam pembahasan mengenai kinerja karyawan yang dikaitkan dengan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan literatur dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas variabel serupa.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya memperbaiki kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan nyaman.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa, baik di objek yang berbeda maupun dengan metode yang lebih luas.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Bengkel Aplikasi Nusantara yang beralamat di Jl. Cibodas Raya, Kompl Mutiara Antapani, Ruko No.2a, RT.1, Antapani Kidul, Kec. Antapani. Bandung, Jawa Barat 40291. Penelitian ini di mulai sejak Maret 2025.

Tabel 1. 7 Jadwal Kegiatan Penelitian dan Penyusunan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pemilihan dan pengajuan judul																				
2	Mencari referensi																				
3	Pra Survei																				
4	Pengajuan BAB I																				
5	Pengajuan BAB II																				
6	Pengajuan BAB III																				
7	Sidang UP																				
8	Perbaikan BAB I, II, III																				
9	Pengumpulan data																				
10	Pengolahan data dan penyusunan BAB IV-V dan konsultasi																				
11	Sidang akhir																				

Sumber: Data diolah peneliti 2025