

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk menjalankan seluruh aktivitasnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya yang terdapat di organisasi, hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Menurut Ardila dan Lilyana (2025) Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya utama dari keseluruhan sumber daya lainnya, sehingga diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi supaya dapat dikelola dengan baik dan optimal.

Menurut Hasibuan dalam Jamil et al., (2023:45) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta pencapaian tujuan pembangunan daerah. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam mengatur, mengelola, dan mengoptimalkan para pegawai agar dapat bekerja secara produktif, efisien dan profesional. Menurut Ardila dan Lilyana (2025) pegawai sebagai

sumber daya manusia merupakan faktor utama penentu keberhasilan instansi. Tanpa tenaga kerja yang kompeten, fasilitas dan infrastruktur yang baik tidak akan mampu mendukung operasional secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar mampu menciptakan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya berdampak pada tercapainya tujuan atau target organisasi saja melainkan berdampak pula pada kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Menurut Hasibuan dalam Khaeruman et al., (2021:8) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja para pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi, sedangkan lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan segala aktivitasnya. Oleh karena itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang erat serta berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran dalam penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang perdagangan dan perindustrian. Dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung memiliki fungsi yaitu sebagai perumus kebijakan pada bidang perdagangan dan industri, pembinaan dan pengembangan untuk para pelaku usaha serta sebagai penyelenggara pelayanan publik yang berkaitan dengan izin usaha ataupun fasilitas usaha. Oleh karena itu, Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bandung dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas serta merumuskan dan melaksanakan berbagai program kerja secara optimal serta tepat waktu agar sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja para pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung belum sepenuhnya optimal. Diantaranya yaitu masih terdapat pegawai yang menunda pekerjaan hingga pada akhirnya mendekati batas waktu penyelesaian. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara bertahap agar proses penyelesaian dapat berjalan dengan lancar dan tidak terburu-buru akan tetapi para pegawai menunda untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga waktu yang dimiliki para pegawai sangat terbatas bahkan menyebabkan potensi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut tidak hanya mempengaruhi ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi berdampak pula pada kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan. Apabila fenomena tersebut terjadi secara terus menerus, maka akan berdampak pula pada penurunan kinerja secara keseluruhan sehingga pada akhirnya akan menghambat pada pencapaian tujuan instansi, mengurangi

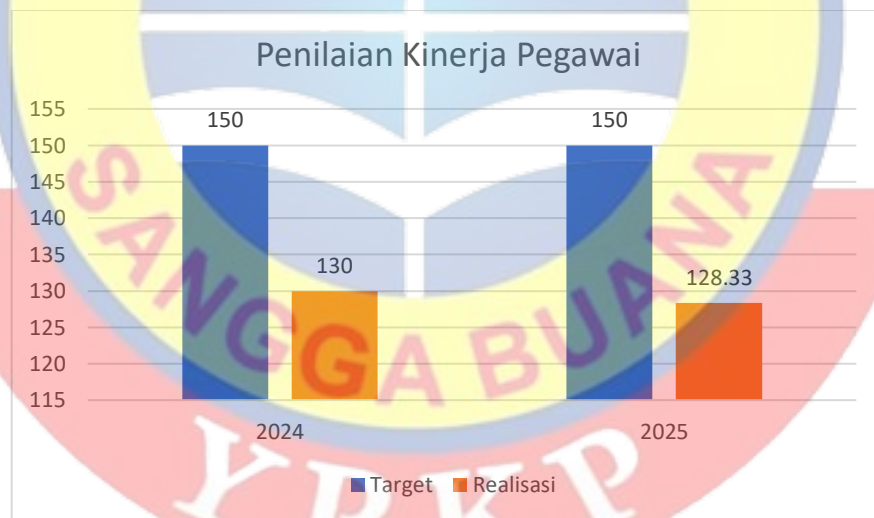
pelaksanaan program kerja hingga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena yang terjadi mengenai kinerja pegawai, maka dapat dibuktikan berdasarkan data hasil penilaian kinerja pegawai pada tahun 2024 dan 2025 di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung seperti tertera pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja

Tahun	Target Pencapaian Kinerja Pegawai	Rata-Rata Pencapaian Kinerja Pegawai
2024	150	130
2025	150	128,33

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung (2026)



Gambar 1.1
Grafik Penilaian Kinerja Pegawai

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung (2026)

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung pada tahun 2024 dan 2025 diatas, maka dapat dibuktikan bahwa target yang diharapkan dari kinerja pegawai belum sepenuhnya

tercapai. Target penilaian kinerja pegawai yaitu sebesar 150, akan tetapi pegawai belum bisa mencapai pada target tersebut hanya mampu mencapai pada nilai 130 pada tahun 2024 dan 128,33 pada tahun 2025. Oleh karena itu, berdasarkan data tersebut maka kinerja para pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung belum sepenuhnya optimal karena belum mampu mencapai target penilaian yang diharapkan.

Hal tersebut erat kaitannya dengan tingkat disiplin kerja para pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja juga dapat mencerminkan tingkat kesadaran pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Sutrisno dalam Seto et al., (2023:65) karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Fenomena yang terjadi pada disiplin kerja pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung yaitu masih terdapat pegawai yang sering datang terlambat ketika masuk kerja. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa jam masuk untuk para pegawai yaitu untuk Hari Senin sampai Kamis pukul 07.30 WIB dan untuk Hari Jumat Pukul 07.00 WIB. Akan tetapi pada pelaksanaannya masih terdapat pegawai yang belum mampu mematuhi aturan tersebut.

Begitupun ketika pulang kerja yang seharusnya pada pukul 16.00 WIB untuk Hari Senin sampai Kamis dan pukul 16.30 WB untuk Hari Jumat, akan tetapi masih banyak pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan. Selain itu juga masih banyak pegawai yang tidak menggunakan jam kerja dengan efektif,

hal tersebut dapat dilihat ketika adanya pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Serta masih terdapat pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditetapkan. Selain itu juga terdapat pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang kurang baik dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi mengenai disiplin kerja, maka dapat dibuktikan berdasarkan data akumulasi keterlambatan masuk dan pulang lebih awal para pegawai pada tahun 2025 dan berdasarkan data absensi pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung seperti tertera pada tabel 1.2 dan tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.2
Data Akumulasi Keterlambatan Masuk dan Pulang Lebih Awal Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Akumulasi keterlambatan masuk dan pulang lebih awal (%)	Keterangan
1	Januari	55 Orang	54,16%	Kurang disiplin
2	Februari	55 Orang	67,72%	Kurang disiplin
3	Maret	55 Orang	76,45%	Tidak disiplin
4	April	55 Orang	50,18%	Cukup disiplin
5	Mei	58 Orang	64,60%	Kurang disiplin
6	Juni	58 Orang	59,57%	Kurang disiplin
7	Juli	58 Orang	60,79%	Kurang disiplin
8	Agustus	58 Orang	64,22%	Kurang disiplin
9	September	58 Orang	57,71%	Kurang disiplin
10	Oktober	58 Orang	63,64%	Kurang disiplin
11	November	58 Orang	56,29%	Kurang disiplin
12	Desember	63 Orang	74,42%	Kurang disiplin

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung (2026)

Kategori:

0% - 10,9% = Sangat Disiplin

11% - 25,9% = Disiplin

26% - 50,9% = Cukup Disiplin

51% - 75,9% = Kurang Disiplin

76% - 100% = Tidak Disiplin

Tabel 1.3
Data Absensi Pegawai Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir Sehari Penuh Tanpa Keterangan (Alfa)
1	Januari	55 Orang	-
2	Februari	55 Orang	1 Orang
3	Maret	55 Orang	-
4	April	55 Orang	1 Orang
5	Mei	58 Orang	-
6	Juni	58 Orang	-
7	Juli	58 Orang	-
8	Agustus	58 Orang	-
9	September	58 Orang	-
10	Oktober	58 Orang	2 Orang
11	November	58 Orang	2 Orang
12	Desember	63 Orang	2 Orang

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung (2026)

Berdasarkan data akumulasi keterlambatan masuk dan pulang lebih awal pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung diatas, maka dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat serta pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan data akumulasi keterlambatan masuk dan pulang lebih awal tahun 2025, lebih dominan pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal di setiap bulannya bahkan terdapat satu bulan yang mencapai pada kategori tidak disiplin. Hanya terdapat satu bulan saja yang mampu mencapai pada kategori cukup disiplin, dan tidak ada satu bulan pun berdasarkan data diatas yang termasuk pada kategori disiplin ataupun sangat disiplin. Jika dilihat berdasarkan data absensi pegawai tahun 2025 juga, masih terdapat pegawai yang tidak masuk sehari penuh akan tetapi tanpa keterangan apapun sehingga dikatakan alfa. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja para pegawai belum bisa sepenuhnya dipatuhi dengan baik.

Selain adanya fenomena pada kinerja pegawai dan disiplin kerja, terdapat pula fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja di Dinas Perdagangan dan

Perindustrian Kota Bandung. Hal tersebut dapat dilihat karena adanya permasalahan pada lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sosial para pegawai. Kedua aspek tersebut saling berkaitan dan berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi pada lingkungan fisik diantaranya yaitu masih ditemukan adanya kondisi ruang kerja yang kurang optimal diantaranya yaitu ruang kerja dengan sirkulasi udara yang kurang baik karena kurangnya ventilasi udara, pencahayaan yang kurang memadai, keterbatasan pada fasilitas kerja, serta tata letak ruang kerja yang kurang baik. Kondisi tersebut dapat menyebabkan hambatan bagi pegawai untuk menjalankan aktivitasnya. Selain itu terdapat pula permasalahan pada lingkungan kerja non fisik atau lingkungan kerja yang berhubungan secara sosial terutama hubungan dengan sesama pegawai ataupun dengan pimpinan. Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja non fisik diantaranya yaitu adanya hubungan yang kurang harmonis antar pegawai. Hal tersebut dapat dilihat karena adanya pembentukan kelompok-kelompok informal antar pegawai di dalam lingkungan kerja. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan kurangnya keharmonisan antar pegawai yang pada akhirnya akan menghambat terciptanya suasana kerja yang mendukung terhadap pencapaian tujuan karena kurangnya komunikasi dan kerja sama antar pegawai.

Menurut Sedarmayanti dalam Sarip dan Mustangin (2023) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja

dapat di lihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien

Berdasarkan fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja, maka dapat dibuktikan berdasarkan data sarana dan prasarana di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung seperti tertera pada tabel 1.4 dibawah ini.

Tabel 1.4
Data Sarana dan Prasarana

No	Nama Barang	Jumlah Tersedia	Jumlah Dibutuhkan	Kekurangan	Keterangan
1	Meja Kerja Kayu	7	9	2	Tidak memenuhi kebutuhan
2	Meja Rapat	10	14	4	Tidak memenuhi kebutuhan
3	Meja Tamu	1	2	1	Tidak memenuhi kebutuhan
4	PC Unit	38	63	25	Tidak memenuhi kebutuhan
5	Kursi Rapat	43	47	4	Tidak memenuhi kebutuhan
6	Kursi Tamu	2	4	2	Tidak memenuhi kebutuhan
7	Kursi Putar	57	66	9	Tidak memenuhi kebutuhan
8	Kursi Lipat	50	58	8	Tidak memenuhi kebutuhan
9	Kursi Kerja	9	15	6	Tidak memenuhi kebutuhan
10	Printer	31	39	8	Tidak memenuhi kebutuhan
11	Air Conditioning (AC)	5	8	3	Tidak memenuhi kebutuhan

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung (2026)

Berdasarkan data sarana dan prasarana yang tersedia di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung pada tabel diatas, maka dapat dilihat masih

terdapat sarana dan prasana yang belum memenuhi kebutuhan para pegawai dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan. Jumlah sarana dan prasarana yang tersedia belum mampu memenuhi jumlah kebutuhan pegawai. Salah satunya yaitu seperti PC Unit yang hanya tersedia 38 unit sedangkan jumlah yang dibutuhkan sebanyak 63 unit, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak semua pegawai menggunakan fasilitas yang tersedia untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung belum sepenuhnya optimal. Oleh sebab itu, maka penulis mencoba melakukan tinjauan awal penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung sebanyak 30 orang responden sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Survei Pendahuluan Penelitian Kinerja Pegawai

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	13	43%	17	57%
2	Sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	21	70%	9	30%
3	Hasil kerja tidak dapat dipertanggungjawabkan	18	57%	12	43%
4	Kurangnya kekompakan antar pegawai dalam menjalankan pekerjaan	20	67%	10	33%
5	Kurangnya ide atau gagasan baru dalam bekerja	20	67%	10	33%
6	Tidak menunggu perintah atasan untuk memulai pekerjaan	14	43%	16	57%

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan kepada 30 orang responden pada tabel 1.4 diatas, maka dapat dilihat bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal dikarenakan beberapa permasalahan, diantaranya pada indikator

kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan sebanyak 13 responden (43%) mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, akan tetapi 17 responden lainnya (53%) menunjukkan belum mampu menyelesaikan dengan waktu cepat.

Pada indikator ketepatan waktu, menunjukkan adanya keterlambatan dalam penyelesaian sebanyak 21 responden (70%) sedangkan 9 responden (30%) bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada indikator hasil kerja menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden (57%) belum mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah dilaksanakan dan terdapat 12 responden (43%) sudah mampu mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan.

Kemudian pada indikator kekompakan, menunjukkan 20 responden (67%) belum mampu menjalin kekompakan antar pegawai dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan 10 responden (33%) lainnya sudah mampu menjalin kekompakan dalam menjalankan pekerjaannya. Pada indikator ide atau gagasan menunjukkan 20 responden (67%) belum mempunyai ide atau gagasan sendiri dalam menjalankan pekerjaan, akan tetapi 10 responden (33%) lainnya sudah memiliki ide atau gagasan baru untuk pekerjaan.

Adapun pada indikator perintah atasan untuk melakukan pekerjaan menunjukkan 14 responden (43%) melakukan pekerjaan sebelum adanya perintah dari atasan, akan tetapi 16 responden (67%) lainnya harus menunggu perintah atasan terlebih dahulu untuk memulai pekerjaan.

Disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung secara keseluruhan masih belum dipatuhi dengan baik. Oleh sebab itu, penulis mencoba melakukan tinjauan awal penelitian dengan menyebarkan kuesioner

kepada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung dengan jumlah responden 30 orang sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Survei Pendahuluan Penelitian Disiplin Kerja

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Hadir tidak tepat waktu di tempat kerja sesuai jam kerja yang ditetapkan	20	67%	10	33%
2	Kurangnya perawatan terhadap peralatan kerja	15	50%	15	50%
3	Menjalankan pekerjaan tidak sesuai fungsi dan tugasnya	19	63%	11	37%
4	Mematuhi dan menggunakan jam kerja dengan baik sesuai aturan yang telah ditetapkan	11	37%	19	63%
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan peraturan yang berlaku	13	43%	17	57%
6	Memiliki sikap dan perilaku yang kurang baik dalam bekerja	20	67%	10	33%

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil survei pendahuluan mengenai disiplin kerja pada tabel 1.5 diatas, pada indikator ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja menunjukkan 20 responden (67%) menunjukkan belum mampu hadir tepat waktu di tempat kerja sedangkan 10 responden (33%) sudah mampu untuk hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemudian pada indikator perawatan peralatan kerja menunjukkan 15 responden (50%) mampu merawat dan menjaga peralatan kerja, dan sebaliknya 15 responden (50%) belum mampu merawat dan menjaga peralatan kerja yang tersedia.

Pada indikator kesesuai antara tugas dan fungsi menunjukkan 19 responden (63%) tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya, akan tetapi 11 responden (37%) lainnya menjalankan pekerjaan sesuai dengan fungsidan

tugasnya. Adapun pada indikator penggunaan jam kerja menunjukkan 11 responden (37%) sudah bisa menggunakan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 19 responden (63%) tidak menggunakan jam kerja dengan baik.

Kemudian pada indikator penyelesaian pekerjaan, menunjukkan 13 responden (43%) mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, akan tetapi sebanyak 17 responden (57%) lainnya belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Adapun pada indikator perilaku dan sikap dalam bekerja, menunjukkan 20 responden (67%) tidak memiliki perilaku dan sikap yang baik dalam bekerja, sedangkan 10 responden (33%) lainnya mempunyai perilaku dan sikap yang baik dalam bekerja.

Lingkungan kerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung secara keseluruhan belum sepenuhnya optimal. Oleh sebab itu, penulis mencoba melakukan tinjauan awal penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung dengan jumlah responden 30 orang sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Survei Pendahuluan Penelitian Lingkungan Kerja

No	Indikator	Jawban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Pencahayaannya di tempat kerja kurang memadai	20	67%	10	33%
2	Sirkulasi udara (ventilasi) di tempat kerja mendukung kenyamanan bekerja	11	37%	19	63%
3	Tata letak ruang kerja tidak tertata dengan baik	20	67%	10	33%
4	Dekorasi ruang kerja membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan menyenangkan	14	47%	16	53%
5	Kurangnya fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan	17	57%	13	43%

No	Indikator	Jawban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
6	Hubungan antar rekan kerja terjalin harmonis	11	37%	19	63%

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil survei pendahuluan lingkungan kerja pada tabel 1.6 diatas, pada indikator pencahayaan ruang kerja menunjukkan 20 responden (67%) kurangnya pencahayaan sedangkan 10 responden (33%) menunjukkan pencahayaan yang baik. Pada indikator sirkulasi udara di ruang kerja menunjukkan 11 responden (37%) sirkulasi udara yang baik akan tetapi 19 responden (63%) menunjukkan sirkulasi udara yang kurang mendukung terhadap kenyamanan pegawai di ruang kerja.

Adapun pada indikator tata letak, menunjukkan 20 responden (67%) tata letak ruang kerja yang kurang rapih, sedangkan 10 responden (33%) lainnya menunjukkan bahwa tata letak ruang kerja sudah baik dan tertata rapih. Pada indikator dekorasi ruang kerja menunjukkan 14 responden (47%) merasa sudah baik karena dapat mendukung suasana kerja, sebanyak 16 responden (53%) lainnya menunjukkan dekorasi ruang kerja yang kurang nyaman dan menyenangkan.

Selanjutnya pada indikator fasilitas, menunjukkan 17 responden (57%) mengatakan ada kekurangan fasilitas yang tersedia, akan tetapi 13 responden (43%) lainnya mengatakan sebaliknya yaitu fasilitas yang tersedia sudah memadai. Serta pada indikator hubungan antar pegawai menunjukkan 11 responden (37%) memiliki hubungan yang baik antar pegawai sedangkan 19 responden (63%) lainnya tidak memiliki hubungan yang baik antar pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, sebagai acuan pada penelitian ini, penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung sebagai berikut:

1. Pegawai tidak mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan diantaranya hadir di tempat kerja tidak tepat waktu dan pulang kerja lebih awal. Serta tidak menggunakan jam kerja dengan efektif karena menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditetapkan serta memiliki sikap dan perilaku yang kurang baik dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung karena kondisi ruang kerja yang kurang optimal diantaranya yaitu ruang kerja dengan sirkulasi udara yang kurang baik, pencahayaan yang kurang memadai, keterbatasan pada fasilitas kerja serta tata letak ruang kerja yang kurang baik. Sedangkan pada lingkungan kerja non fisik yaitu adanya hubungan yang kurang harmonis antar pegawai.
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal karena terdapat pegawai yang menunda pekerjaan sehingga waktu yang tersedia tidak digunakan

dengan baik yang pada akhirnya terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan mempertimbangkan konteks di atas, peneliti membatasi topik permasalahan sebagai berikut untuk mencegah permasalahan menjadi lebih luas:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).
3. Unit penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, terdapat beberapa hal yang penulis jadikan sebagai rumusan masalah pada penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penelitian di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan. Maksud lain dengan adanya penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, menganalisis dan mengukur beberapa hal sebagai berikut:

1. Kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
2. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
3. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis diantaranya sebagai berikut:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperluas wawasan keilmuan serta pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait hubungan dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan pula dapat dijadikan sebagai referensi empiris bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji dengan topik yang sama.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sekaligus sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dan dipelajari selama menempuh perkuliahan serta sebagai upaya untuk memperdalam pemahaman serta mengembangkan kompetensi berdasarkan pengetahuan yang telah dimiliki.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan landasan bagi organisasi untuk mempertimbangkan dalam merumuskan kebijakan serta strategi

peningkatan kinerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja yang lebih baik serta penciptaan lingkungan kerja yang dapat mendukung suasana kerja yang lebih kondusif.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Berikut adalah lokasi penelitian dan waktu penelitian yang digunakan pada penyusunan laporan tugas akhir ini.

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di instansi pemerintahan Kota Bandung yaitu Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung, yang berlokasi di Jl. Tamansari N0. 59, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132.

1.7.2 Waktu Penelitian

Jadwal berikut diikuti selama periode pelaksanaan penelitian yaitu selama enam bulan, yang berlangsung dari Maret hingga Agustus 2026 seperti tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.8
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		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	Penyusunan Bab I																								
3	Penyusunan Bab II																								
4	Penyusunan Bab III																								
5	Sidang UP																								
6	Penyusunan Bab IV																								
7	Penyusunan Bab V																								
8	Sidang Akhir																								

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)