

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari manajemen suatu organisasi. Suatu organisasi profesional tentunya membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam menjalankan roda kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pemanfaatan, pendaya gunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok pekerja. Penggunaan sumber daya manusia yang tepat melibatkan pemahaman kebutuhan individu dan organisasi untuk mewujudkan potensi penuh sumber daya manusia yang tersedia.

Dalam instansi pemerintah maupun swasta, sangat diperlukan efektivitas dan efisiensi sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan salah satu elemen kunci dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia atau tenaga kerja yang ada bisa menjadi penentu arah organisasi kedepannya, dimana arah yang dituju bisa menjadi arah keberhasilan atau malah kegagalan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia tentunya akan menghasilkan suatu *output* atau hasil kerja yang di keluarkan. Sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik tentunya akan menghasilkan *output* kinerja yang baik dan begitu pun sebaliknya. Kinerja pegawai merupakan variabel penting yang harus di perhatikan, karena jika kinerja pegawai yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diinginkan, maka besar kemungkinan organisasi akan mengarah kepada kegagalan.

Suatu organisasi yang *professional* tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen organisasi, karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika para petinggi organisasi hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memperdulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi pada organisasi tersebut.

Pada dasarnya, untuk menciptakan kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, maka pegawai tersebut harus memiliki kesadaran dari dalam diri masing-masing pegawai itu sendiri pada saat menjalankan tugas dan kewajiban yang telah menjadi tanggung jawabnya. Maka dari itu, dalam upaya mempraktekkan manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi, disiplin pekerja merupakan salah satu aspek yang perlu di perhatikan oleh pengelola sumber daya manusia untuk terus memberikan arahan kepada pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan serta dapat menghindari perilaku-perilaku menyimpang yang akhirnya dapat merugikan organisasi.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Karawang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di dalam ruang lingkup pemerintah daerah Kabupaten Karawang. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Karawang sebagaimana tertuang pada Peraturan Bupati Karawang No. 40 Tahun 2016 Pasal 2 Ayat 1 berkedudukan sebagai unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Dalam mewujudkan visi sebagai salah satu organisasi yang mampu melakukan tatanan pemerintahan yang baik, serta mampu mendukung kinerja anggota Dewan, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang perlu meningkatkan kinerja yang di pengaruhi oleh hasil kerjanya. Kedudukannya sebagai pendukung fungsi anggota Dewan, membuat instansi seharusnya memberikan kinerja terbaiknya dalam melakukan pekerjaanya. Hal ini di karenakan secara tidak langsung Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah melakukan pelayanan terhadap masyarakat Kabupaten Karawang yang aspirasinya di salurkan dan diwakilkan oleh anggota Dewan itu sendiri. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data-data dengan beberapa teknik yang digunakan yaitu diantaranya adalah dengan melakukan survey, observasi dan wawancara. Survey yang dilakukan adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Berdasarkan temuan di lapangan, ditemukan beberapa permasalahan yang diduga menjadi permasalahan utama pada instansi yang di antaranya adalah kinerja pegawai yang belum optimal yang diduga disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

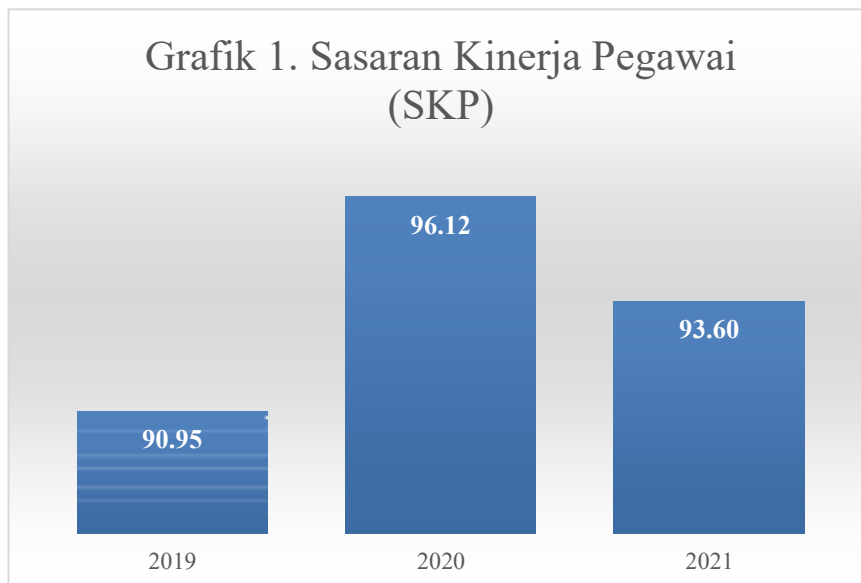
Salah satu metode yang peneliti lakukan untuk mengukur kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang adalah dengan melihat dan membandingkan sasaran capaian kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir. Adapun data mengenai kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang pada 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Indikator Sasaran Kinerja Pegawai

Sasaran Capaian Kinerja	Tahun			Rata-Rata
	2019	2020	2021	
Nilai Sikap	94,56	95,88	94,33	94,92
Orientasi Pelayanan	91,28	98,82	94,75	95,05
Integritas	89,36	96,20	92,50	92,69
Komitmen	89,06	94,50	93,33	92,30
Disiplin	88,77	93,33	91,25	91,12
Kerjasama	90,65	96,61	92,35	93,20
Kepemimpinan	92,98	97,55	97,85	96,13
Total Nilai	90,95	96,12	93,60	93,56

Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Karawang, 2022.

Pada tabel 1.1 Permasalahan kinerja pegawai yang menurun di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang diduga karena adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi pada indikator sasaran kinerja pegawai. Hal ini bisa jadi disebabkan karena adanya faktor yang memiliki nilai rendah sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai pada instansi.



Gambar 1.1 Sasaran Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Karawang
Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Karawang, 2022.

Pada gambar 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa Sasaran capaian Kinerja Pegawai (SKP) masih berada pada kategori nilai yang baik. Akan tetapi, jika dilihat berdasarkan grafik per tahunnya, total nilai yang di dapatkan pada tahun 2021 mengalami penurunan sekitar 3% dari tahun sebelumnya. Maka dari itu, meskipun nilai yang didapatkan masih sangat memuaskan, penurunan nilai yang terjadi menandakan adanya permasalahan pada kinerja pegawai.

Selain mengkaji Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang merupakan data sekunder, peneliti juga melakukan pra survei di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang, dimana peneliti memberikan kuesioner kepada 30 responden tentang dimensi kinerja pegawai. Hasil pra-survei kemudian dibandingkan dengan target kinerja pegawai. Adapun hasil yang telah dihimpun dan diolah, dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kinerja pegawai

No.	Dimensi	STB (1)		TB (2)		CB (3)		B (4)		SB (5)		Total Skor	Skor Ideal	%	
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N				
1	Kualitas	1	1	4	8	8	24	10	40	7	35	30	108	150	72%
2	Kuantitas	0	0	0	0	14	42	10	40	6	30	30	112	150	75%
3	Penggunaan waktu kerja	2	2	1	2	12	36	12	48	3	15	30	103	150	69%
4	Kerjasama	0	0	1	2	15	45	8	32	6	30	30	109	150	73%
Jumlah												432	600	72%	
STB = Sangat Tidak Baik TB= Tidak Baik CB = Cukup Baik B = Baik SB = Sangat Baik															
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30															

Sumber : Olahan Pra Survey, 2022.

Hasil pra survey kinerja pegawai pada tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang masih belum optimal. Hal ini dilihat berdasarkan total skor yang didapatkan yaitu sebesar 432 dengan persentase sebesar 72% dari skor ideal yang berjumlah 600.

Permasalahan kinerja pegawai yang terjadi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang diduga karena adanya permasalahan mengenai disiplin kerja pada pegawai. Hal ini diketahui karena pada tabel 1.1 indikator yang memiliki nilai terendah adalah disiplin. Selain itu, pada hasil olahan pra survey juga menunjukkan bahwa nilai terendah menunjuk pada penggunaan waktu kerja dengan persentase skor sebesar 69% yang mana merupakan indikator yang menyangkut dengan disiplin penggunaan waktu.

Hal ini bisa jadi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja pegawai pada instansi. Disiplin kerja pada pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, baik itu tingkat kehadiran, tanggung jawab kerja, serta lain sebagainya. Adapun untuk memperkuat asumsi dan dugaan sementara mengenai tingkat disiplin kerja, peneliti melakukan pra survei mengenai disiplin kerja sebagaimana berikut.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja

No.	Dimensi	STB (1)		TB (2)		CB (3)		B (4)		SB (5)		Total Skor	Skor Ideal	%	
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N				
1	Kehadiran	0	0	2	4	14	42	11	44	3	15	30	105	150	70%
2	Ketaatan pada peraturan kerja	0	0	0	0	11	33	10	40	9	45	30	118	150	79%
3	Ketaatan pada standar kerja	2	2	1	2	10	30	12	48	5	25	30	107	150	71%
4	Tingkat kewaspadaan tinggi	1	1	3	6	10	30	9	36	7	35	30	108	150	72%
5	Bekerja Etis	0	0	1	2	9	27	10	40	10	50	30	119	150	79%
Jumlah													557	750	74%
STB = Sangat Tidak Baik TB= Tidak Baik CB = Cukup Baik B = Baik SB = Sangat Baik															
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30															

Sumber : Olahan Pra Survey, 2022.

Pada tabel 1.3 hasil prasurvei disiplin kerja di atas, dapat dilihat bahwa total skor yang di dapatkan adalah sebesar 557 atau sekitar 74% dari skor ideal. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang belum cukup optimal. Selain itu, permasalahan disiplin kerja lainnya adalah masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena semakin berkembangnya organisasi dan semakin banyak perusahaan yang menggunakan teknologi, mengakibatkan seringnya terjadi perubahan yang menambah luasnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, maka diperlukan kedisiplinan untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga jika hal ini dapat diatasi maka tingkat kinerja pegawai akan semakin tinggi. Adapun untuk memperkuat asumsi dan dugaan sementara mengenai tingkat disiplin kerja, peneliti melihat tingkat absensi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana pada tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4
Absensi Pegawai Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			Total	%
		Sakit	Izin	Alfa		
Januari	105	3	-	2	5	4,76
Februari	105	8	1	2	11	10,48
Maret	105	5	-	2	7	6,67
April	105	0	2	1	3	2,86
Mei	105	2	1	2	5	4,76
Juni	105	-	-	3	3	2,86
Juli	105	-	-	-	-	0,00
Agustus	105	1	1	1	3	2,86
September	104	2	2	2	6	5,77
Oktober	104	2	4	3	9	8,65
November	104	-	1	1	2	1,92
Desember	104	1	1	1	3	2,88
Rata-rata		2,00	1,08	1,67	4,75	4,54

Sumber : Sekretariat DPRD Kab. Karawang, 2021.

Pada tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa persentase ketidakhadiran pegawai masih cukup tinggi yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,54%. Pada bulan Februari tahun 2021, diketahui terjadi tingkat absensi yang cukup tinggi dikarenakan kurangnya informasi mengenai *work from home* dan absensi yang dilakukan, hal ini bisa jadi menjadi penyebab terjadinya tingkat alfa yang tinggi. Maka dari itu, disiplin kerja yang kurang baik bisa jadi merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam hal naik turunnya kinerja pegawai. Permasalahan disiplin kerja ini harus di atasi oleh instansi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang, karena disiplin kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, faktor yang di duga menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam Burhannudin et al (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar pegawai merasa lebih dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi pegawai, termasuk menyediakan fasilitas dan alat keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan moral pegawai. Maka dari itu, untuk mengetahui sedikit gambaran mengenai lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang, maka peneliti melakukan prasurvei mengenai variabel tersebut.

Tabel 1.5
Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja

No.	Dimensi	STB (1)		TB (2)		CB (3)		B (4)		SB (5)		Total Skor	Skor Ideal	%	
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N				
1	Lingkungan Kerja Fisik	0	0	2	4	14	42	11	44	3	15	30	105	150	70%
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	1	1	2	4	10	30	12	48	5	25	30	108	150	72%
Jumlah													213	300	71%
STB = Sangat Tidak Baik TB= Tidak Baik CB = Cukup Baik B = Baik SB = Sangat Baik															
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30															

Sumber : Data Hasil Olahan, 2022.

Hasil pra survey mengenai lingkungan kerja pada tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang dalam kondisi yang kurang baik. Hal ini dilihat berdasarkan total skor yang didapatkan dari dimensi lingkungan kerja non fisik yaitu 108 dengan persentase sebesar 71% dari skor ideal yang berjumlah 150,

sedangkan dimensi lingkungan kerja fisik memiliki nilai skor yang lebih rendah yaitu 105 dengan persentase sebesar 70%.

Permasalahan lingkungan kerja ini diduga karena kurangnya sarana dan prasarana yang ada, fasilitas dan inventaris yang dimiliki, peralatan dan perlengkapan yang kurang memadai, serta hubungan antar pegawai yang kurang baik antar satu sama lain. Permasalahan ini tentunya harus di atasi oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian-penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ferawati (2017) yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan berpengaruh signifikan secara simultan pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya yang artinya jika lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai nyaman serta tingkat kedisiplinan pegawai tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian yang dilakukan oleh Made et al (2016) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Burhannudin et al (2019) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, serta ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Berdasarkan latar belakang diatas, mencermati pentingnya peran disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai menurun Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai variabel tersebut. Peneliti berpendapat bahwa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui dan menganalisis mengenai variabel penelitian yang telah disebutkan diatas dengan dukungan teori dari penelitian sebelumnya. Maka dari itu, Peneliti mengangkat judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan**

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Karawang”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka dapat disusun identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang dilihat berdasarkan sasaran capaian kinerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.
2. Kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang dinilai belum cukup optimal dengan presentase prasurvei sebesar 72%.
3. Tingkat absensi pegawai yang dilihat berdasarkan absensi kehadiran masih cukup tinggi.
4. Disiplin kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang dinilai belum cukup optimal dengan presentase prasurvei sebesar 74%.
5. Lingkungan kerja fisik pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang dinilai belum cukup optimal dengan presentase prasurvei sebesar 70%.
6. Lingkungan kerja non fisik pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang dinilai belum cukup optimal dengan presentase prasurvei sebesar 72%.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dibatasi dalam ruang lingkup konsentrasi di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Permasalahan yang di teliti sesuai dengan judul yang diajukan yaitu membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.

3. Pengamatan dan penelitian terbatas pada Instansi Pemerintahan Sekretariat Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
4. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif.
5. Alat analisis yang di gunakan adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
6. Penelitian di bantu dengan menggunakan *software SPSS Versi 25* dan *Microsoft Excel*

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana lingkungan kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana Kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
4. Apakah terdapat korelasi antara disiplin kerja dengan lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
5. Apakah Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
6. Apakah Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?
7. Apakah terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang

2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan korelasi disiplin kerja dengan lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini terbagi ke dalam dua jenis, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari penelitian disiplin kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih materi untuk pembelajaran disiplin kerja pada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
2. Dari penelitian lingkungan kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih untuk pengembangan teori lingkungan kerja.
3. Dari penelitian korelasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja ini diharapkan memberikan sumbangsih untuk menganalisis lebih lanjut dari hubungan kedua variabel tersebut.
4. Dari penelitian hubungan parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih untuk pengembangan hubungan parsial dari disiplin kerja lingkungan kerja, dan kinerja pegawai

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari penelitian disiplin kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan disiplin kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
2. Dari penelitian lingkungan kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
3. Dari penelitian korelasi disiplin kerja dan lingkungan kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk perbaikan fungsi disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam perbaikan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang.
4. Dari penelitian pengaruh parsial dari disiplin kerja dan lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan kinerja pegawai akibat adanya pengaruh parsial dari disiplin kerja dan lingkungan kerja.

