BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor pariwisata menjadi sarana untuk memperkenalkan dan melestarikan warisan budaya serta tradisi lokal kepada dunia. Interaksi antara wisatawan dan masyarakat lokal membuka peluang bagi pertukaran nilai-nilai, pengetahuan, dan pengalaman yang dapat memperkaya kedua belah pihak. Pariwisata (*tourism*) saat ini terus berkembang di seluruh dunia, termasuk di Indonesia, tidak hanya dalam hal jumlah wisatawan saja namun juga jenis dan bentuk pariwisatanya. Pariwisata telah menjadi industri terbesar yang berperan dalam meningkatkan devisa negara atau meningkatkan perekonomian satu wilayah. Pariwisata dalam hal ini dapat dianggap sebagai katalisator dalam pendapatan negara dan daerah.

Pariwisata juga mendorong masyarakat untuk menjaga dan menghargai identitas budaya mereka. Menurut Undang - Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan, pariwisata didefinisikan sebagai berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah. Destinasi wisata di Kabupaten Bandung Barat menjadi daya tarik tersendiri bagi para wisatawan, sehingga pariwisata di Kabupaten Bandung Barat harus terus maju dan berkembang. Wisata di Kabupaten Bandung Barat selama ini dikenal sebagai tujuan wisata alam yang memukau, seperti pemandian air panas, air terjun, hingga agrowisata. Perkembangan pariwisata Kabupaten Bandung Barat dikelola di bawah naungan

Dinas Pariwisata, dan kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Julukan Kabupaten Bandung Barat sebagai daerah yang kaya akan keindahan alam dan budaya menjadi daya tarik utama bagi wisatawan nusantara maupun manca negara.

Tabel 1.1
Data Jumlah Kunjungan Wisatawan Ke Objek Wisata

No	Kabupaten/Kota	Manca Negara	Nusantara	Jumlah 2023
1	Bogor	138.731	6.180.677	6.319.408
2	Subang	10.615	5.953.952	5.953.952
3	Pangandaran	3.930	3.898.575	3.898.575
4	Garut	182	3.874.577	3.874.577
5	Bandung Barat	3.996	3.480.347	3.480.347

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat 2025

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah kunjungan wisatawan ke berbagai objek wisata yang terdapat di Kabupaten Bandung Barat pada tahun 2023 mencapai 3.480.347 pengunjung. Dengan jumlah tersebut, Kabupaten Bandung Barat menempati peringkat ke-5 di antara seluruh kabupaten dan kota di Provinsi Jawa Barat dalam hal jumlah kunjungan wisatawan.

Terdapat beberapa wisata alam yang berada di Kabupaten Bandung Barat, berikut merupakan data beberapa wisata alam yang berada di Kabupaten Bandung Barat menggunakan data *Rating* dan *Google Maps Review*.

Tabel 1.2
Data Persentase Kinerja Wisata Alam Di Kabupaten Bandung Barat

No	Nama Objek Wisata	Rating
1	Orchid Forest Cikole	4.8
2	Gunung Putri Lembang	4.6
3	Curug Malela	4.6
4	Floating Market Lembang	4.5
5	Gunung Tangkuban Perahu	4.0

Sumber : Google Maps Review 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu memiliki rating yang relatif rendah dibandingkan dengan

destinasi wisata lain di Kabupaten Bandung Barat, yaitu sebesar 4.0. Rating yang kurang memuaskan ini dapat menjadi indikasi bahwa terdapat aspek-aspek yang perlu diperbaiki dalam pengelolaan wisata, termasuk kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada pengunjung. Jika kinerja karyawan berada pada level yang kurang optimal, maka dapat berdampak langsung terhadap penurunan jumlah kunjungan wisatawan serta pencapaian tujuan perusahaan yang kurang maksimal.

Pada era society 5.0, Sumber Daya Manusia masih menjadi peran penting di dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang berkompeten, kegiatan yang dilakukan tidak dapat berjalan dengan baik, sehingga suatu keberhasilan dari organisasi tersebut ditentukan oleh Sumber Daya Manusianya itu sendiri untuk mencapai tujuan dari organisasi. Seorang karyawan diharuskan untuk menunjukkan kinerjanya yang baik secara kualitas dan kuantitas. Karyawan dengan kinerjanya yang baik, akan memberikan hasil kerja yang baik pula dan dapat tercapai tujuan organisasi. Begitupun sebaliknya, bila kinerjanya buruk, maka hasil yang didapatkan kurang maksimal dan tidak dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) melibatkan pengelolaan pegawai, karyawan, pekerja, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam berbagai situasi untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Kinerja karyawan pada umumnya dianggap sebagai salah satu faktor utama, berfungsi sebagai tolak ukur atau indikator yang sangat penting bagi perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja

setiap karyawan, guna menilai sejauh mana kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta untuk menentukan perkembangan karir, pemberian penghargaan, atau bahkan tindakan pembinaan yang diperlukan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik melalui motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja karyawan mencerminkan keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan program kerja organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi (Hetty Ismainar, 2021 : 31).

Disiplin kerja dapat dianggap sebagai salah satu elemen operasional yang sangat krusial dalam manajemen sumber daya manusia, karena berpengaruh langsung terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dan kemajuan organisasi. Penerapan disiplin yang baik menciptakan tata tertib, kelancaran tugas, serta suasana kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan semangat dan produktivitas. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menghambat kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan (Nurindah et al, 2021).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap pegawai. Namun demikian lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memberika hasil kinerja yang kurang baik. Pada saat ini lingkungan harus dapat di desain atau di manajemekan sesuai dengan budaya yang

ada diperusahaan untuk membentuk hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja dengan lingkungannya guna dalam meningkatkan hasil kerja pegawai (Wiwin Winarsih et al, 2020).

PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) merupakan perusahaan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan Taman Wisata Alam (TWA) Gunung Tangkuban Perahu, sebuah destinasi wisata alam yang terkenal di Jawa Barat. Taman Wisata Alam (TWA) Gunung Tangkuban Perahu terletak di dua wilayah administratif, yaitu Kecamatan Lembang di Kabupaten Bandung Barat dan Kecamatan Sagalaherang di Kabupaten Subang. Gunung Tangkuban Perahu sendiri merupakan gunung berapi yang masih aktif dan memiliki daya tarik wisata yang sangat tinggi, baik bagi wisatawan domestik maupun mancanegara, karena keindahan alamnya yang khas serta fenomena geologi yang unik. Keberadaan kawah-kawah yang terbentuk akibat aktivitas vulkanik menjadi daya tarik utama bagi para pengunjung. Sejak tahun 2009, PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) secara resmi mengelola kawasan ini dengan tujuan untuk menjaga kelestarian lingkungan, meningkatkan fasilitas wisata, serta memberikan pengalaman terbaik bagi para wisatawan yang berkunjung ke kawasan Gunung Tangkuban Perahu.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan di Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT
Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat

No	Tahun	Nilai Rata-Rata	Bobot
1	2021	80%	Baik
2	2022	76%	Cukup
3	2023	72%	Cukup

Sumber : Bagian HRD PT. Graha Rani Putra Persada 2025

Pada tabel 1.3 dapat dilihat rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2021 sampai dengan 2023 mengalami fluktuasi. Penurunan dapat dilihat pada tahun 2021

dengan nilai rata-rata 80% dan bobot baik, pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 76% dan bobot cukup, pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 72% bobot cukup.

Penurunan nilai kinerja karyawan yang terjadi dapat menjadi tanda adanya permasalahan yang perlu segera diidentifikasi dan diselesaikan, baik yang berasal dari faktor individu karyawan maupun dari aspek organisasi secara keseluruhan. Untuk memastikan bahwa penurunan kinerja karyawan di PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) di Kabupaten Bandung Barat benar-benar terjadi dan bukan hanya sekadar asumsi, maka penulis melakukan langkah awal dengan mengadakan pra-survei. Pra-survei ini dilakukan dengan melibatkan sebanyak 30 responden yang terdiri dari karyawan perusahaan tersebut. Tujuan dari pra-survei ini adalah untuk mengumpulkan data awal mengenai kondisi kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan di Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Kualitas kerja	4	5	2	13	6	78	2,6
2	Kuantitas Kerja	7	8	7	8	0	104	3,5
3	Tanggungjawab	4	10	12	4	0	104	3,5
4	Kerja sama	4	12	2	12	0	98	3,3
5	Inisiatif	5	1	1	12	11	67	2,2
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,0
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil data pra survey diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil Pra-survei pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan mempunyai skor rata-rata hanya sebesar 3,0 yang dimana hasil kerja karyawan pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani

Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat dapat dikatakan belum mencapai hasil yang optimal. Dari lima dimensi kinerja karyawan terdapat dua dimensi yang rendah yaitu dimensi kualitas kerja dengan rata-rata skor 2,6 dan dimensi inisiatif dengan rata-rata skor 2,2.

Maka dari itu peneliti melakukan kajian awal dengan melakukan observasi, wawancara dan survei untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Survei dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan dari Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat. Hasil dari survei ini diharapkan dapat memberikan gambaran awal mengenai faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Tabel 1.5
Faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Kompetensi	Pengetahuan	13	6	11	0	0	122	4,07
		Keterampilan	4	17	9	0	0	115	3,83
		Motif	13	16	0	1	0	131	4,37
		Sifat	8	11	4	6	1	109	3,63
		Citra diri	9	9	8	4	0	113	3,77
Skor Rata-Rata Kompetensi								3,93	
2	Motivasi	Kebutuhan akan berprestasi	9	10	4	4	3	108	3,60
		Kebutuhan afiliasi	11	14	1	4	0	122	4,07
		Kebutuhan akan kekuasaan	9	14	5	2	0	120	4,00
Skor Rata-Rata Motivasi								3,89	
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	3	6	17	3	1	97	3,73
		Lingkungan kerja non fisik	2	5	3	10	10	69	2,23
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								2,76	

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
4	Kepemimpinan	Strategi dan komunikasi	7	13	2	4	4	105	3,50
		Kepedulian	10	8	8	4	0	114	3,80
		Memotivasi	7	8	7	8	0	104	3,47
		Menjaga keompakan	4	12	11	2	1	106	3,53
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								3,58	
5	Disiplin kerja	Frekuensi Kehadiran	4	5	2	13	6	78	2,6
		Tingkat kewaspadaan	4	10	12	4	0	104	3,46
		Ketaatan pada standar kerja	6	8	6	7	3	98	3,23
		Ketaatan pada peraturan kerja	3	8	14	5	0	81	2,7
		Etika Kerja	4	10	12	4	0	104	3,46
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								3,09	
6	Kompensasi	Kompensasi Langsung	7	13	6	4	0	113	3,8
		Kompensasi Tidak Langsung	8	8	5	7	2	103	3,4
Skor Rata-Rata Kompensasi								3,6	
7	Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan resiko	5	11	9	5	0	106	3,35
		Perhatian pada hal detail	2	16	4	5	3	99	3,3
		Orientasi individu	7	13	5	4	1	98	3,26
		Orientasi tim	6	12	10	2	0	112	3,7
		Stabilitas	5	14	7	4	0	110	3,6
		Agresivitas	8	6	12	3	1	107	3,56
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,47	

Sumber : Hasil data pra survey diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.5 dapat diketahui bahwa para responden karyawan Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat mempunyai berbagai tanggapan terhadap ke tujuh variabel yang diteliti diantaranya terdapat variabel kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi. Dari ke tujuh variabel tersebut terdapat dua variabel yang mendapatkan skor rata-rata yang terendah yaitu variabel disiplin kerja dengan skor rata-rata sebesar 3,09 dan variabel lingkungan kerja dengan skor rata-rata sebesar 2,76.

Berdasarkan pada hasil pra-survei yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi penyebab menurunnya Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diperkuat pada hasil pra-survei yang terdiri dari 30 responden mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat sebagai berikut:

Tabel 1.6
Disiplin Kerja di Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Disiplin kerja	Frekuensi Kehadiran	4	5	2	13	6	78	2,6
	Tingkat kewaspadaan	4	10	12	4	0	104	3,46
	Ketaatan pada standar kerja	6	8	6	7	3	98	3,23
	Ketaatan pada peraturan kerja	3	8	14	5	0	81	2,7
	Etika Kerja	4	10	12	4	0	104	3,46
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							3,09	

Sumber : Hasil data pra survey diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil survei pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat mempunyai hasil yang rendah dengan skor rata-rata 3,09. Hal ini dapat dilihat melalui hasil pra-survei yang dilakukan peneliti dan menunjukkan terdapat dua dimensi yang mempunyai hasil dibawah rata-rata yaitu pada dimensi frekuensi kehadiran dengan skor rata-rata sebesar 2,6 dan dimensi ketaatan pada peraturan kerja dengan skor rata-rata sebesar 2,7. Hal ini dapat dikatakan kurang baik karena, pada disiplin kerja masih terdapat dimensi yang mempunyai skor rata-rata dibawah 2,62.

Disiplin kerja dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai, namun hal itu tergantung dari masing-masing pegawai menyikapi disiplin kerja tersebut. Sejalan dengan penelitian menurut Dahlan et al., (2022) bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di waktu tertentu disiplin untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih keras guna meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Selain variabel disiplin kerja yang mempunyai masalah, terdapat variabel lain yang mempunyai nilai skor rata-rata yang kecil yaitu pada variabel lingkungan kerja, maka variabel lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 1.7
Lingkungan Kerja di Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	1	4	14	8	3	82	2,73
	Lingkungan kerja non fisik	3	6	17	3	1	97	2,23
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							2,98	

Berdasarkan hasil survei pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat mempunyai hasil yang rendah dengan skor rata-rata 2,98. Hal ini dapat dilihat lingkungan kerja mempunyai dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Melalui hasil pra-survei yang dilakukan peneliti menunjukkan terdapat satu dimensi yang mempunyai hasil

yang rendah yaitu pada dimensi lingkungan kerja non fisik dengan skor rata-rata sebesar 2,23.

Menurut Ahmad et.al (2022) Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik di sekitar area kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik mencakup semua aspek yang berkaitan dengan interaksi kerja, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan, serta hubungan antar rekan kerja. Meskipun tidak bersifat fisik, lingkungan kerja non fisik tetap memiliki peranan penting dan tidak boleh diabaikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat memiliki permasalahan pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat"**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Setiap kegiatan penelitian diawali dengan pengamatan terhadap fenomena atau kondisi nyata yang menimbulkan ketertarikan untuk diteliti lebih lanjut. Dalam proses ini, peneliti berusaha menemukan permasalahan yang terjadi di lapangan, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah di Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat , sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

- a. Terdapat karyawan yang masih datang terlambat saat bekerja.
- b. Karyawan masih kurang mengerti pada ketaatan peraturan kerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja non fisik, masih ada karyawan yang belum menjalin hubungan baik dengan karyawan lain ataupun dengan atasannya.

3. Kinerja Karyawan

- a. Kualitas kerja karyawan masih belum baik
- b. Karyawan yang kurang inisiatif dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat, sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat
2. Bagaimana lingkungan kerja pada karyawan Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat

3. Bagaimana kinerja karyawan pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, Adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Disiplin kerja pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat
2. Lingkungan kerja pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat
3. Kinerja Karyawan pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang dipeloreh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktris, seperti yang akan dipaparkan berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perkembangan kajian (kegunaan teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian pendalaman bagi mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat.
- b. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja pada karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- c. Dapat memperkaya konsep/teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian yang dilakukan pada Taman Wisata Alam Gunung Tangkuban Perahu PT Graha Rani Putra Persada (Grpp) Kabupaten Bandung Barat secara praktis diharapkan dapat berguna dan berkontribusi lebih lanjut bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi Penulis

Kegunaan bagi penulis yang melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman penulis mengenai topik yang diteliti, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Memberikan pengalaman langsung dalam melakukan proses penelitian ilmiah secara sistematis dan terstruktur.
- c. Melatih kemampuan penulis dalam menganalisis data, berpikir kritis, serta menarik kesimpulan berdasarkan fakta dan temuan di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Kegunaan bagi perusahaan atas dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Dapat memberikan hasil informasi yang akurat dan objektif sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan strategis.
- b. Menyediakan masukan, saran, dan pendapat bahkan solusi kepada perusahaan dalam memecahkan suatu permasalahan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang tepat pada PT Graha Rani Putra Persada (GRPP) Kabupaten Bandung Barat.
- c. Membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, melalui identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti ini diharapkan bisa memberikan wawasan maupun informasi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis.
- b. Sebagai masukan untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain
- d. Diharapkan dapat membandingkannya dengan topik penelitian yang sejenis, baik yang bersifat melanjutkan ataupun melengkapi.