

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri garmen di Indonesia telah berkembang dengan cepat, mulai dari pabrik garmen hingga UKM garmen, hal ini dikarenakan pakaian merupakan salah satu kebutuhan mendasar bagi manusia. Industri garmen sendiri menjadi salah satu sektor ekonomi yang sangat penting, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Menurut (Sungkar et al., 2023) Industri garmen di Indonesia merupakan salah satu industri yang berdampak bagi perekonomian Indonesia. Industri ini tidak hanya memainkan peran penting dalam menciptakan lapangan kerja baru, tetapi juga memainkan peran yang signifikan dalam ekspor pendapatan nasional. Industri garmen dan produk tekstil di Indonesia menjadi semakin kompetitif di pasar global karena memiliki daya saing yang tinggi. menurut (Pratiwi & Triyanto, 2022) garmen, yang mencakup berbagai jenis pakaian dan aksesoris tekstil, memerlukan proses produksi yang kompleks dan beragam, mulai dari desain hingga finishing. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, disiplin kerja yang tinggi, dan penerapan standar operasional prosedur (SOP) sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Salah satu perusahaan yang bergerak pada sektor industri garmen adalah CV. Kudo Pacu Grup. CV. Kudo Pacu Group sendiri adalah sebuah perusahaan garmen yang didirikan pada tahun 2023 di Bandung Jawa Barat, pada awalnya perusahaan ini berfokus pada pembuatan pakaian untuk memenuhi kebutuhan

berbagai *clothing brand*. Seiring dengan meningkatnya permintaan pada berbagai produk garmen sehingga, CV. Kudo Pacu Group mengembangkan bisnisnya untuk memenuhi kebutuhan *clothing brand* dan perusahaan dengan kapasitas produksi massal dengan berbagai produk yang bervariasi mulai dari kaos, kemeja, celana, jaket, dan *aksesoris*. CV. Kudo Pacu Grup untuk dapat memenuhi kebutuhan berbagai produk garmen maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik.

Tren pasar yang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman membuat perusahaan harus mampu mengantisipasi pasar dengan cara beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Adaptasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat berupa perubahan kebijakan, penerapan sistem baru, atau perubahan organisasi (Kindy & Syaroni, 2020). Untuk dapat melakukan adaptasi maka perusahaan atau organisasi perlu untuk memperbaiki sistem yang ada secara berkala, dan juga perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang berkompeten.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai ujung tombak bagi perusahaan atau organisasi (Wulantika & Ayuningtias, 2020). Cara yang dapat ditempuh untuk membentuk kinerja yang baik adalah dengan sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki sistem kerja yang diterapkan perusahaan (Haliza & Rizaldi, 2023). Selain itu standar operasional prosedur (SOP) diperlukan bagi bisnis untuk memantau kinerja

karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan protokol yang ditentukan dalam SOP yang relevan dengan organisasi (Maharani et al., 2023).

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, di antara faktor tersebut adalah Standar Operasional Operasional (Arief & Sunaryo, 2020). Menurut (Maharani et al., 2023) Sebuah organisasi menggunakan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai seperangkat pedoman dan protokol untuk melaksanakan tugas. SOP bukanlah sebuah konsep baru dalam dunia industri pakaian jadi dan digunakan secara luas oleh sebagian besar perusahaan yang berkaitan dengan industri manufaktur (Zur, 2021). Pada bagian produksi SOP berperan sangat penting untuk dapat memastikan bahwa setiap proses produksi dilakukan dengan cara yang konsisten dan efisien dari pemilihan bahan baku, pemotongan kain, penjahitan, hingga kontrol kualitas, standar operasional prosedur yang relevan membantu mengurangi kesalahan, pemborosan, dan standar kualitas yang telah ditetapkan.

Selain dari penerapan SOP, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu disiplin kerja (Lamondjong et al., 2021). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pegawai mematuhi peraturan yang berlaku, diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi (Taasiringan et al., 2024). Karyawan yang memiliki disiplin cenderung lebih produktif, dapat diandalkan, dan memiliki kemampuan untuk menjaga siklus kerja yang konsisten. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja. Pada akhirnya, ini meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena tanpa adanya kinerja karyawan yang baik maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan (Sari & Rizaldi, 2022). Menurut (Asmar et al., 2023) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Kinerja karyawan dalam industri garmen sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, penerapan SOP, dan disiplin kerja. Kinerja yang optimal dicapai ketika karyawan memiliki keterampilan yang memadai, bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, dan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Evaluasi kinerja secara berkala membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan.

Kinerja karyawan dapat dilihat salah satunya dengan melihat karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan CV. Kudo Pacu Group Bandung selalu melakukan penilaian pada karyawan. Adapun standar penilaian kinerja karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Standar Penilaian Pada CV. Kudo Pacu Group Bandung

Standar Penilaian	Kriteria
1	Buruk Sekali
2	Buruk
3	Sedang
4	Baik
5	Baik Sekali

Sumber: Data CV. Kudo Pacu Group 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa standar penilaian karyawan yang telah ditetapkan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung. pada tabel penilaian tersebut nilai 4-5 termasuk dalam kategori nilai yang sempurna atau sangat baik, sedangkan

untuk nilai 2-3 termasuk kedalam katgori nilai kurang, sedangkan untuk nilai 1 merupakan nilai yang sangat buruk.

Berikut ini merupakan kriteria penilaian yang berlaku pada CV. Kudo Pacu Group Bandung sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Kriteria penilaian karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung

KRITERIA PENILAIAN
1. SIKAP
1.1 Minat bekerja
1.2 Minat Belajar
1.3 Kepemimpinan
1.4 Kemampuan Bekerja di bawah Tekanan
2. TANGGUNG JAWAB
2.1 Kehadiran Tepat Waktu
2.2 Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan
2.3 Inisiatif
2.4 Penerimaan Terhadap tugas tambahan
3. KOMPETENSI
3.1 Kreatifitas
3.2 Produktifitas
3.3 Kemampuan dalam Bekerja
3.4 Pengetahuan dalam bekerja
3.5 Ketepatan dalam mengambil keputusan
4. KEMAMPUAN INTERPERSONAL
4.1 Kemampuan membina hubungan baik dengan sesama karyawan
4.2 Kemampuan Bekerjasama dengan rekan
5. KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI
5.1 Kemampuan berbicara singkat, padat dan jelas
6. DISIPLIN WAKTU
6.1 Kehadiran tepat waktu pada jam kerja
6.2 Istirahat, Sholat dan Makan sesuai waktu yang telah diberikan
7. KEBERSIHAN
7.1 Menjaga kebersihan Area kerja
7.2 Kerapihan dan Kebersihan Personal

Sumber: CV. Kudo Pacu Group Tahun 2024

Tabel 1. 3
Hasil Rekap Penilaian Kinerja Karyawan Selama Empat Bulan Tahun 2023

HASIL PENILAIAN RATA-RATA KINERJA KARYAWAN				
Divisi	Agustus	September	Oktober	November
Cutting	3,00	2,95	3,05	2,90
Sablon	2,96	3,08	3,15	3,16
Sewing	2,98	3,02	3,09	3,10
Finishing	3,11	3,10	2,88	2,96

Sumber: CV. Kudo Pacu Group Tahun 2024

Berdasarkan data tabel 1.3 hasil rekap penilaian kinerja dapat dilihat pada bulan Agustus divisi *cutting* mendapatkan hasil nilai sebesar 3,00 dengan kategori cukup, lalu pada bulan September mendapat nilai sebesar 2,95 kategori kurang, lalu pada bulan Oktober mendapat nilai sebesar 3,05 kategori cukup, selanjutnya pada bulan November sebesar 2,90 kategori kurang. Pada bulan September dan Oktober divisi *Cutting* mendapatkan skor buruk, dimana berdasarkan hasil penilaian yang ada pada tabel 1.2, indikator dari tanggung jawab di point kehadiran tepat waktu, lalu pada indikator kompetensi point di produktivitas mendapatkan skor yang buruk.

Pada tabel 1.3 divisi sablon pada bulan Agustus mendapatkan nilai sebesar 2,96, lalu pada bulan September mendapatkan nilai sebesar 3,08, lalu pada bulan Oktober mendapatkan nilai sebesar 3,15, selanjutnya pada bulan November mendapat nilai sebesar 3,16. Pada bulan Agustus divisi sablon mendapat skor 2,96 dimana skor tersebut menunjukkan hasil buruk. Berdasarkan keritera penilaian yang ada di tabel 1.2, indikator dari tanggung jawab point kehadiran tepat waktu dan indikator kompetensi point kreativitas mendapatkan skor yang buruk.

Pada tabel 1.3 pada divisi *sewing* pada bulan Agustus mendapatkan nilai 2,98, lalu pada bulan September sebesar 3,02, selanjutnya pada bulan Oktober

sebesar 3,09 dan pada bulan November 3,10. Pada bulan Agustus divisi sewing mendapat skor 2,98. Berdasarkan kriteria penilaian pada tabel 1.2 indikator dari sikap point minat kerja, kemampuan bekerja dibawah tekanan, dan pada indikator dari tanggung jawab point kehadiran tepat waktu, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, dan indikator dari kompetensi point produktivitas mendapatkan skor yang buruk atau kurang dari standar penilain yang ada di perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan tabel 1.3 divisi *Finishing* pada bulan Agustus 3,11 dalam kategori cukup lalu pada bulan September 3,10 kategori cukup selanjutnya pada bulan Oktober 2,88 kategori kurang dan November 2,96 kategori kurang. Bulan Oktober dan November divisi ini mendapatkan skor buruk hal ini disebabkan pada kriteria penilaian tabel 1.2 indikator sikap dan indikator disiplin waktu mendapatkan skor buruk hal ini yang menjadikan skor rata-rata divisi ini menjadi buruk. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang ada di CV. Kudo Pacu Group Bandung bagian produksi masih tergolong rendah atau kurang untuk memenuhi standar penilaian yang ada di CV. Kudo Pacu Group Bandung ini.

Selain melihat dari data kinerja karyawan penulis juga melakukan survei awal dengan melakukan penyebaran kuesioner awal kepada 20 reponden karyawan CV. Kudo Pacu Group Bandung. Berikut hasil survei awal penulis dengan menyebarkan kuesioner langsung, hasil dapat dilihat pada table 1.4 berikut ini:

Tabel 1. 4
Kuesioner Awal Kinerja

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal		
		Ya	Tidak	Total
1.	Standar kualitas yang ada di perusahaan terlalu tinggi	17	3	100%
		85%	15%	
2.	Waktu kerja yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan terlalu singkat	8	12	100%
		40%	60%	
3.	Jika terjadi permasalahan saya selalu berusaha membantu mencari solusi	16	4	100%
		80%	20%	
4.	Saya memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	18	2	100%
		90%	10%	
5..	Komunikasi yang terjalin antaran atasan terjalin dengan baik	14	6	100%
		70%	30%	

Sumber: Data diolah dari hasil kuersioner awal 20 responden

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner survei awal variabel Kinerja Karyawan terhadap 20 karyawan di CV. Kudo Pacu Group Bandung, Terlihat sebanyak 17 responden merasa bahwa standar kualitas yang ada di perusahaan terlalu tinggi. Hal tersebut cukup susah dilaksanakan oleh karyawan karena beberapa faktor seperti kualitas pengerjaan yang harus rapi, target pekerjaan yang banyak, sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan gagal dalam memenuhi standar kualitas yang ada di perusahaan lalu berefek pada kinerja karyawan menjadi menurun. Menurut (Sulastri & Onsardi, 2020) Faktor penghambat terhadap kinerja karyawan adalah adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan oleh faktor organisasi.

Pada umumnya kinerja perusahaan dapat optimal karena dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun faktor eksternal, faktor internal yang diduga yaitu adalah standar operasional prosedur. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung salah satunya seperti standar operasional prosedur

(SOP) (Arief & Sunaryo, 2020). Sehingga dengan mengikuti standar operasional prosedur yang telah berlaku, maka karyawan mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan sebuah petunjuk atau pedoman bagi karyawan agar bekerja dengan lebih jelas dan memperkecil peluang kesalahan pada setiap produksi. Menurut (Wahongan et al., 2021) tujuan Standar Operasional Prosedur adalah untuk mempermudah proses kerja, meminimalisir adanya kesalahan, mempertegas alur kerja, dan menunjang aktivitas organisasi agar berjalan secara terkontrol, sistematis, efektif, dan konsisten.

Terutama untuk pada bagian produksi Standar Operasional Prosedur sangat diperlukan karena pada proses produksi jika karyawan tidak mengikuti panduan yang ada maka dikhawatirkan akan berakibat pada hasil produksi yang tidak sesuai dengan standar yang ada pada di perusahaan. Penggunaan SOP dalam organisasi bertujuan untuk memastikan organisasi beroperasi secara konsisten, efektif, efisien, sistematis, dan terkelola dengan baik (Aprianis, 2021).

Standar operasional prosedur juga dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan hal ini dapat didukung dengan hasil survei awal mengenai kinerja karyawan yang dilakukan penulis pada CV. Kudo Pacu Group Bandung dengan cara menyebarkan kuesioner seecara langsung yang disebarkan kepada 20 orang karyawan CV. Kudo Pacu Group Bandung. Dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1. 5
Kuesioner Awal Standar Operasional Prosedur

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal		
		Ya	Tidak	Total
1	Saya dapat menghemat material/bahan yang disediakan untuk pekerjaan	18	2	100%
		90%	10%	
2	Peraturan yang ada membuat pekerjaan saya terhambat	8	12	100%
		40%	60%	
3	Saya dapat menghindari kesalahan saat bekerja	18	2	100%
		90%	10%	
4	Saya dapat mengikuti SOP yang telah ditetapkan	8	12	100%
		40%	60%	
5.	Saya selalu mengikuti peta kerja sesuai dengan perubahan	18	2	100%
		90%	10%	

Sumber: Data diolah dari hasil kuersioner awal 20 responden

Berdasarkan tabel 1.5, hasil kuesioner survei awal variabel Standar Operasional Prosedur di CV. Kudo Pacu Group Bandung sebanyak 12 orang karyawan menyatakan bahwa belum dapat mengikuti SOP (standar operasional prosedur) yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan banyaknya pelanggaran SOP karena di perusahaan tidak memperbolehkan karyawan untuk makan, minum bahkan merokok di ruangan kerja yang menyebabkan karyawan jenuh saat bekerja di perusahaan dan masih banyak karyawan yang tidak mengikuti SOP untuk menjalankan pekerjaannya, hal tersebut karena karyawan merasa jika proses pekerjaan yang ada terkadang tidak sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan sehingga terkadang karyawan tidak mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada saat menjalankan pekerjaannya.

Selain patuh terhadap SOP satah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin kerja yang baik, karena disiplin kerja baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang

bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Siswadi dalam (Jufrizen, 2021) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dan juga ketaatan terhadap peraturan perusahaan serta bertanggung jawab akan peraturan.

Penulis mengambil survei awal yang dilakukan kepada 20 orang karyawan CV. Kudo Pacu Group Bandung yang menanyakan mengenai disiplin kerja dengan penyebaran kuesioner secara langsung hasil dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut ini:

Tabel 1. 6
Kuesioner Awal Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal		
		Ya	Tidak	Total
1	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	17	3	100%
		85%	15%	
2	Saya dapat melaksanakan perintah dari atasan	19	1	100%
		95%	5%	
3	SOP yang ada di perusahaan memuat pekerjaan saya terhambat	3	17	100%
		15%	85%	
4	Saya selalu hadir tepat waktu ke tempat kerja	7	13	100%
		35%	65%	

Sumber: Data diolah dari hasil kuersioner awal 20 responden

Berdasarkan tabel 1.6, diatas terhadap 20 responden di CV. Kudo Pacu Group, dari hasil kuesioner awal ditemukan bahwa 13 dari 20 karyawan tidak hadir tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang memiliki kegiatan lain yang ada di luar perusahaan sehingga membuat karyawan terlambat masuk sesuai jam kerja yang berlaku, selanjutnya jam kerja dan beban kerja berlebih membuat karyawan merasa kelelahan dan stres

sehingga pada esok harinya terlambat datang ke perusahaan sesuai dengan jam kerja. Hal ini sependapat (Sulastri & Onsardi, 2020) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Perusahaan perlu memperhatikan kembali terkait kegiatan karyawan diluar perusahaan, beban kerja, dan jam kerja yang ada agar karyawan dapat menaati jam kerja yang berlaku.

Pada CV. Kudo Pacu Group Bandung masih ditemukan beberapa fenomena yang didapat dari hasil wawancara serta survei awal yang dilakukan, seperti pada disiplin kerja masih tergolong rendah dikarenakan beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu ke tempat kerja dan sering menunda pekerjaan yang telah diberikan, lalu pada tingkat kompetensi di CV. Kudo Pacu Group Bandung masih terbilang cukup hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak mampu memenuhi standar produksi yang sudah diterapkan oleh perusahaan, selanjutnya dari hasil survei awal yang telah dilaksanakan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu mengikuti pedoman atau standar operasional prosedur yang ada di perusahaan hal ini dikarenakan menurut karyawan standar operasional prosedur yang ada di perusahaan terkadang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka sehingga karyawan terkadang tidak mematuhi standar operasional prosedur yang ada di perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah disebut diatas dan berdasarkan survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti yang dilakukan di CV. Kudo Pacu Group Bandung penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH SOP (STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR) DAN**

DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS CV. KUDO PACU GROUP BANDUNG BAGIAN PRODUKSI)”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan pengaruh standar operasional prosedur dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan CV. Kudo Pacu Group Bandung masih belum mampu mengikuti standar kualitas yang ada di perusahaan dengan baik. Hal tersebut cukup susah dilaksanakan oleh karyawan karena beberapa faktor seperti beban kerja yang tinggi, kualitas pengerjaan yang harus rapi, target pekerjaan yang banyak sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan gagal dalam memenuhi standar kualitas yang ada di perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan menjadi menurun.
2. Sebagian karyawan tidak dapat mematuhi SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan banyaknya pelanggaran SOP karena di perusahaan tidak memperbolehkan karyawan untuk makan, minum bahkan merokok di ruangan kerja yang menyebabkan karyawan jenuh saat bekerja di perusahaan dan masih banyak karyawan yang tidak mengikuti SOP untuk menjalankan pekerjaannya, hal tersebut karena karyawan merasa jika proses

pekerjaan yang ada terkadang tidak sesuai dengan SOP yang sudah dibuat oleh perusahaan.

3. Sebagian karyawan masih datang terlambat ke tempat kerja. Hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang memiliki kegiatan lain yang ada di luar perusahaan lalu jam kerja yang berlebih membuat karyawan kelelahan sehingga membuat karyawan terlambat datang ke perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung.
2. Apakah Standar Operasional Prosedur berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung.
4. Apakah Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja yang timbul di tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kudo Pacu Group Bandung.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dan rekomendasi untuk mengurangi pengaruh dari Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja pada tempat kerja. Serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi maka tujuan dari penelitian yang penulis ambil berdasarkan rumusan adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui gambaran Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat memberikan pengembangan dalam ilmu pengetahuan serta memberikan sebuah solusi untuk permasalahan terutama dalam Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Memberikan pandangan serta pengetahuan untuk menambah wawasan bagi penulis terkait ada atau tidak adanya pengaruh Sistem Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung.

1.4.2.2 Bagi CV. Kudo Pacu Group

Pada hasil dari penelitian ini penulis dapat memberikan saran bagi CV. Kudo Pacu Group Bandung sebagai bahan pertimbangan dalam permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh Sistem Operasional Prosedur dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kudo Pacu Group Bandung.

1.4.2.3 Bagi Universitas Komputer Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya khususnya untuk referensi Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis memperoleh data dan informasi maka penulis melakukan penelitian di CV. Kudo Pacu Group Bandung yang berlokasi di Jalan. Elok I No. 5, Padasuka, Kecamatan Cimenyan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40911.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung selama April 2024. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut.

Tabel 1. 7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan 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	Persiapan Judul	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul			■	■	■	■																		
3	Survey tempat penelitian					■	■																		
3	Melakukan Penelitian						■	■	■																
4	Mencari Data						■	■	■																
5	Membuat Proposal						■	■	■	■	■	■													
6	Revisi Proposal									■	■	■	■												
7	Pengumpulan Proposal												■												
8	Seminar Proposal												■	■											